

**CONSEIL MUNICIPAL**

**RAPPORT  
D'ORIENTATIONS  
BUDGÉTAIRES  
2023**

**10 mars 2023**

# SOMMAIRE

## Table des matières

<u>I. INTRODUCTION.....</u>	<u>3</u>
<u>II. LE CONTEXTE CONTRAINT D'ELABORATION DU BUDGET DE LA COMMUNE..</u>	<u>4</u>
<u>II-1. Eléments de contexte:.....</u>	<u>4</u>
<u>II-2. Les incidences de la loi de finances pour les collectivités locales :.....</u>	<u>4</u>
<u>III. LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2023 POUR LA VILLE DE CASTELGINEST..</u>	<u>5</u>
<u>III-1. Les recettes de fonctionnement.....</u>	<u>5</u>
<u>III-2. Evolution des dépenses réelles de fonctionnement.....</u>	<u>7</u>
<u>III-3. Le financement des investissements.....</u>	<u>9</u>
<u>III-4. Le programme ambitieux d'investissement de la commune.....</u>	<u>9</u>
<u>IV. LA STRUCTURE ET LA GESTION DE LA DETTE.....</u>	<u>10</u>
<u>V. PRÉSENTATION DE LA STRUCTURE ET DE L'ÉVOLUTION DES DÉPENSES ET DES EFFECTIFS.....</u>	<u>12</u>

## I. INTRODUCTION

L'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, modifié par la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, prévoit que, dans les communes de 3 500 habitants et plus, le maire présente au conseil municipal, dans un délai de 2 mois précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels ainsi que sur la structure et la gestion de la dette.

Première étape du cycle budgétaire annuel des collectivités locales, le DOB est un document essentiel de la procédure budgétaire qui permet de rendre compte de la gestion de la commune.

Le DOB s'effectue sur la base d'un rapport élaboré par le Maire et la municipalité sur les orientations budgétaires (ROB), les engagements pluriannuels envisagés, l'évolution des taux de fiscalité locale ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Castelginest ayant plus de 10 000 habitants, le R.O.B. comportera une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses (analyse prospective) et des effectifs et fixera le cadre de l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel.

La construction du budget 2023 se fait dans un environnement économique inédit et très contraint :

- évolution du point d'indice et autres mesures réglementaires impactant la masse salariale,
- flambée des coûts de l'énergie,
- hausse historique des taux d'intérêts,
- inflation qui pèse très significativement sur les indices de révisions de prix.

Malgré cela, grâce à des mesures volontaristes en matière de sobriété énergétique, à la poursuite de la vigilance sur la maîtrise des dépenses de fonctionnement et à des bases fiscales dynamiques, les orientations budgétaires respecteront les fondamentaux de la stratégie financière du mandat :

- maintien des équilibres financiers,
- actions pour la transition énergétique,
- maintien de la dynamique de rénovation et de construction de nouveaux équipements publics pour préserver le bien-vivre à Castelginest.

A la lecture de ce document, vous constaterez qu'avec un autofinancement maintenu autour de 900 000 €, le budget 2023 propose près de 10 000 000 € d'investissements au service des Castelginestois pour favoriser leur qualité de vie dans une logique de développement durable.

## **II. LE CONTEXTE CONTRAINT D'ELABORATION DU BUDGET DE LA COMMUNE**

### **II-1. Eléments de contexte :**

Les années 2020 et 2021 ont été marquées par une crise sanitaire mondiale ayant un impact fort sur les finances de la France mais aussi des collectivités locales.

2022 devait être l'année d'un retour de l'activité économique à un niveau proche de 2019. Mais le contexte international et la reprise économique post COVID ont bouleversé les prévisions avec pour principales conséquences, à ce stade, une reprise soutenue de l'inflation, des taux d'intérêts en forte progression et une hausse soudaine et ininterrompue des coûts de l'énergie.

Une attention particulière est portée sur le coût des fluides pour l'année 2023. La commune voit son contrat d'électricité (tarif jaune) prendre fin au 31 décembre 2022. Ce marché a permis à la commune d'être protégée directement de la hausse incontrôlée de coût des fluides en 2022. Le nouveau contrat de la commune passé en groupement d'achat avec le SDEHG ainsi que la hausse des tarifs réglementés bien que limitée à 15 % vont avoir un impact sur le budget de fonctionnement en 2023. Les dépenses de gaz ne seront pas impactées en 2023. En effet, le marché actuel avec gaz de Bordeaux a été passé à prix fixe et se termine fin 2023.

L'année 2022 est marquée par le phénomène de reprise forte de l'inflation et parfois de manière encore plus sensible de la hausse des prix des matières premières.

2022 est une année d'une inflation record depuis près de 40 ans, avec une estimation de plus de 6 %. Elle est attendue autour de 4,3% en 2023.

L'augmentation du coût des travaux notamment en raison du coût des matières premières, est d'environ 30 % à ce jour.

Ces éléments impacteront très fortement les budgets de la commune en fonctionnement (hausse importante du coût des carburants, du coût des prestations externalisées, ...) et en investissement (hausse du coût des projets et rallongement des délais compte tenu des contraintes toujours présentes sur certaines matières premières).

La masse salariale absorbera l'effet année pleine de la hausse du point d'indice intervenue en juillet 2022. Une nouvelle revalorisation du point d'indice est d'ailleurs annoncée pour 2023.

### **II-2. Les incidences de la loi de finances pour les collectivités locales :**

La loi de finances 2023 ainsi que la loi de programmation des finances publiques 2023-2027 prévoient la mise en œuvre des mesures fiscales annoncées en 2022 ainsi que des dispositifs de lutte contre l'inflation grandissante. Plusieurs de ces mesures concernent les collectivités :

- Absence de plafonnement de l'actualisation des valeurs locatives par l'Indice des Prix à la Consommation Harmonisée (IPCH). Depuis 2018, la croissance des valeurs locatives des locaux d'habitation est indexée sur l'inflation. Avec la progression importante de l'inflation ces derniers mois, les valeurs locatives en 2023 augmenteront de 7,1 %.

- La compensation inflation, dotée d'un montant fixe de 430 M d'euros pour les communes et les EPCI, est soumise aux conditions cumulatives de baisse du taux d'épargne brute entre 2021 et 2022 due à l'augmentation de la valeur du point d'indice, des effets de l'inflation sur les dépenses d'énergie et l'achat de produits alimentaires, de la baisse du potentiel financier par habitant (inférieur à 2 fois la strate de la commune) et de la baisse du potentiel fiscal par habitant. Elle sera calculée par la DGFIP sur les résultats comptables de 2022, versée en 2023

et peut représenter 50% de la hausse des dépenses résultant de l'augmentation du point d'indice et 70% de la hausse des dépenses d'énergie et d'achat alimentaires.

- Amortisseur électricité : Doté d'un montant global estimé à 1 milliard d'€ pour les collectivités, ce dispositif servirait à limiter à 15% TTC à partir du 1<sup>er</sup> février l'augmentation des tarifs réglementés de vente d'électricité pour les collectivités susceptibles de bénéficier du tarif réglementé.

La baisse du prix apparaîtra directement sur la facture et une compensation financière sera versée par l'État aux fournisseurs d'énergie, via les charges de service public de l'énergie. En moyenne, la baisse serait supérieure à 20 % de la facture d'électricité.

À titre d'exemple :

- Si une collectivité paye 350€/MWh, l'Etat prendra en charge 50% des 170 €/MWh au-delà du seuil de 180 €/MWh, soit 85 €/MWh,
- Si une collectivité paye 550€/MWh, l'Etat prendra en charge 50% des 320 €/MWh (assiette maximale de l'aide) au-delà du seuil de 180 €/MWh, soit 160 €/MWh,

La loi de finances 2023 comporte la proposition d'une augmentation des dotations (DGF, DSU et DSR notamment) de l'ordre de 320 Millions d'euros en faveur des communes.

Cette mesure devrait permettre aux communes (entre 90 % et 95 % d'entre elles) de voir leur niveau de DGF stabilisé voire même en progression. Cependant, même si la loi de finances prévoit une revalorisation de la DGF, celle-ci n'est pas corrélée à l'inflation.

Pour soutenir l'investissement local, il est également prévu le maintien des dotations d'investissement (DSIL : environ 350 millions d'euros et DETR : 1,046 milliard d'euros en 2022).

De plus, un fonds vert inédit va être mis en place. Doté d'une enveloppe de 1,53 milliard d'euros, il permettra de réaliser la transition écologique dans, par et pour les territoires, en soutenant les projets des collectivités en matière de rénovation des bâtiments publics, de renaturation des villes ou de prévention des risques naturels (inondations, incendies, etc.).

### **III. LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2023 POUR LA VILLE DE CASTELGINEST.**

#### **III-1. Les recettes de fonctionnement**

Les recettes de fonctionnement du budget principal sont présentées avec une hypothèse d'évolution de 435 000 € pour le BP 2023 par rapport au budget primitif 2022 prenant en compte l'évolution physique et du produit des bases.

##### **1. La fiscalité directe :**

Conformément à l'article 1636 B sexies du Code Général des impôts, le Conseil Municipal vote chaque année les taux des impôts locaux, à savoir :

- La taxe d'habitation sur les résidences secondaires,
- La taxe foncière sur les propriétés bâties,
- La taxe foncière sur les propriétés non bâties.

Concernant la taxe d'habitation, en 2023 plus aucun foyer ne paiera de taxe d'habitation sur sa résidence principale.

Il sera proposé d'augmenter les taux pour 2023.

	Taux de 2022	Taux de 2023
Taxe d'habitation pour les résidences secondaires :	10,75%	10,95 %
Taxe foncière sur propriétés bâties :	38,71%	39,45 %
Taxe Foncière sur propriétés non bâties :	69,55%	70,87 %

Pour mémoire, et conformément à l'article 1518 bis du code général des impôts, les valeurs locatives qui servent de bases fiscales, sont indexées chaque année par rapport à l'évolution des prix à la consommation observée entre novembre n-2 et novembre n-1.

A l'inverse, il est anticipé une diminution des recettes de droits de mutation (DMTO) puisque l'augmentation du niveau des taux d'intérêt pourrait freiner la demande et donc le volume de vente.

## 2) La fiscalité indirecte

### - *L'attribution de compensation.*

La commission Locale d'Evaluation des Transferts de charges (CLETC) a examiné les dossiers relatifs à des modifications d'attributions de compensation au titre des années 2022 et suivantes. Une retenue ponctuelle a été opérée pour la commune de Castelginest au titre d'un Projet Urbain Partenarial (PUP).

### - *La Dotation de solidarité communautaire (DSC) - Toulouse Métropole :*

En 2022, le groupe de travail réunissant les Maires des communes de la Métropole a permis d'aboutir à une adaptation du calcul de la DSC qui intègre plusieurs avancées, et renforce la solidarité intercommunale :

- une progression globale annuelle (toutes communes comprises) de 1,5 M€ de la DSC, en plus de la restitution de la dynamique des produits transférés, actée dans le cadre du dispositif d'harmonisation de la TEOM, si la conjoncture économique et financière le permet ;
- une part rattrapage corrigée avec la suppression des strates de population ;
- des mécanismes de garantie modernisés avec des garanties internes à chaque part.

Conformément au pacte financier et fiscal porté par Toulouse Métropole, la Dotation de Solidarité communautaire (DSC) progresse d'environ 6%.

L'évolution de la DSC sur les 7 dernières années est la suivante :

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
869 161	936 039	998 873	1 050 347	1 050 347	1 067 434	1 120 352	1 197 521

### - *La Dotation globale de fonctionnement (DGF) : amputation de près de 7 millions d'euros en cumulé depuis 2013 pour Castelginest*

Depuis 2011, avec une accélération notable à partir de 2014 de la contribution des collectivités locales au redressement des comptes publics, le désengagement de l'Etat au travers de la dotation globale de fonctionnement a représenté une baisse très importante de recettes pour la commune.

### 3) Les autres recettes de fonctionnement

#### - Evolution des recettes :

Les produits de services évoluent de 22,60 % par rapport à 2021 en raison de la reprise totale d'activité des principaux services gérés en régie directe par la ville (restauration scolaire, petite enfance, enfance, jeunesse...).

#### - Les tarifs :

L'ensemble des tarifs de la commune seront revus en 2023.

Pour les produits dits exceptionnels (chapitre 77), il s'agit essentiellement des produits des cessions (compte 775) et de produits exceptionnels variables selon les exercices budgétaires. Ces derniers sont estimés à 10 000 € en 2023.

### III-2. Evolution des dépenses réelles de fonctionnement

Avec la volonté d'une bonne gestion, le Maire et la majorité municipale ont toujours veillé à dégager des capacités budgétaires d'autofinancement pour l'investissement. La maîtrise des dépenses réelles de fonctionnement, la mise en œuvre d'un plan de sobriété énergétique, les travaux anticipés d'isolation thermique, ... permettent à la commune de dégager un autofinancement autour de 1 693 372 € (CAF brute) pour l'année 2022 et ce dans un contexte financier très contraint.

Cela traduit la bonne gestion effectuée par la commune.

L'évolution de l'épargne nette réalisée par le Maire et la municipalité est constaté au compte administratif de 2014 à 2022 est présentée ci-dessous. L'épargne brute est remontée par rapport à 2021 et est assez constante.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Epargne nette en K€ (épargne brute - remboursements en K)	1 267	1 187	889	958	1 007	1 574	1 036	961	950
Epargne brute en K€ (RRF-DRF)	1 710	1 594	1 345	1 431	1 433	2 029	1 543	1 482	1 693
Remboursements du capital dette en K€	442	406	456	473	426	455	507	521	643

#### Principales charges réelles de fonctionnement inscrites au BP depuis 2016

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Charges à caractère général	2 602 956 €	2 700 000 €	2 700 000 €	2 753 000 €	2 655 975 €	2 782 000 €	2 935 000 €	3 568 068 €
Charges de personnel	5 400 000 €	5 400 000 €	5 450 000 €	5 550 000 €	5 610 000 €	5 900 000 €	6 300 000 €	6 380 000 €
Charges de gestion courante	639 400 €	692 725 €	665 319 €	679 200 €	803 800 €	882 400 €	898 100 €	1 002 900 €
Charges financières	215 000 €	197 910 €	172 000 €	155 000 €	144 500 €	140 000 €	150 000 €	160 000 €

#### 1) Les charges à caractère général

Les charges à caractère général, liées au bon fonctionnement des services, sont impactées par des facteurs externes tels que l'inflation, le prix des fluides, l'indexation des divers contrats d'assurances ou de maintenance.

Les efforts de gestion seront poursuivis pour permettre de contenir l'évolution des charges de gestion courantes. En effet, celles-ci augmentent de 21,57 % essentiellement en raison de l'augmentation des fluides, des denrées alimentaires, du papier.

Le poste des dépenses d'énergie (électricité, gaz, carburant) est quant à lui revalorisé par rapport à 2022 afin d'intégrer les prévisions connues et transmises par le SDEHG notamment pour l'électricité tarif C4 (jaune). L'augmentation est de l'ordre de 300 %.

	Dépenses TTC 2022	Part d'énergie TTC (hors abonnement, acheminement et taxe)		Budget 2023		Coût supplémentaire
		%	Montant	% sup.	Montant final avec charges	
Tarif C4 (jaune)	179 000	60,00%	107 400	300,00%	501 200	322 200
Tarif C5 (bleu)	165 700	70,00%	115 990	15,00%	183 099	17 399
<b>total</b>	<b>344 700</b>		<b>223 390</b>		<b>684 299</b>	<b>339 599</b>

Etude à consommation constante, hors économies (réduction éclairage de nuit, baisse de la température de chauffage...)

La commune a élaboré et mis en œuvre un plan d'économie d'énergie visant à "amortir" les surcoûts de l'énergie par une hausse de la consommation :

- extinction de l'éclairage public entre 1h00 et 5h00 sur une partie de la commune,
- baisse de la température de chauffe dans les bâtiments municipaux à 19 °C.

## 2) Les charges de personnel

Les charges de personnel constituent le premier poste de dépenses, la maîtrise de leur évolution est un enjeu majeur.

Ces charges tiendront compte des incidences liées au "Glissement Vieillesse Technicité" (GVT) issues du déroulement de carrière des agents ainsi que des besoins en recrutement de personnel (ponctuels ou plus durables).

Elles évolueront de 3,70 % par rapport à l'exercice précédent.

Ce poste de dépenses est également impacté par 2 éléments qu'il convient de souligner, à savoir :

- l'effet sur une année complète de la hausse de 3,5 % du point d'indice intervenue en juillet dernier,
- la revalorisation du SMIC sur une année complète.

## III-3. Le financement des investissements

Les projets d'équipements pour 2023, y compris les fonds de concours et les restes à réaliser (RAR) 2022 (238 799,63 €) représentent un effort d'investissement total de près de 9 749 185 €.

Ces projets sont financés par des subventions connues au moment du budget, par les produits de cessions, par de l'emprunt et surtout par l'effort soutenu d'autofinancement de la municipalité. Ainsi, 993 275 € sont utilisés sur le résultat 2022 pour investir et réaliser des équipements en 2023.



### III-4. Le programme ambitieux d'investissement de la commune

#### 1) Les principaux investissements de la commune hors programme pluriannuel d'investissement

Afin de maintenir la qualité du service rendu aux usagers, de développer des espaces verts, boisés et de nature auxquels nous sommes tout particulièrement attachés afin que les habitants puissent bénéficier de la nature en ville, la commune a menée de nombreuses études en 2022 dont les travaux se termineront ou démarreront en 2023.

La commune s'est engagée depuis de nombreuses années dans la transition énergétique. Cet engagement se manifeste au travers :

- des nombreux travaux de rénovation énergétique réalisés sur la commune : rénovation de l'école maternelle Jules Verne (EMB), de l'école élémentaire Léonard de Vinci (EPC), du gymnase Pierre de Coubertin, de l'école municipale de musique Claude Nougaro. En 2023, l'école élémentaire Lucie Aubrac (EPB) sera livrée. Par ailleurs, les travaux de la nouvelle salle associative Rue du Dr Matéo débuteront en 2023.

- l'installation de panneaux photovoltaïques sur le toit de la salle des fêtes Joséphine Baker ou du dojo du gymnase Pierre de Coubertin. Les nouveaux bâtiments seront équipés de ces panneaux.

- le changement progressif de l'éclairage public. Ainsi, 67 éclairages ont été remplacés en 2022. Depuis 2018, 100% de l'électricité consommée par la ville est « Verte ». Par ailleurs, la commune a mis en place une expérimentation pour l'extinction de l'éclairage public entre 1h00 et 5h00 dans certains quartiers. En fonction des retours, cette expérimentation pourra être généralisée.

- la plantation de nombreux arbres sur la commune afin de créer des îlots de fraîcheurs (au moins 350 arbres en 2023).

- le développement du réseau cyclable de la commune avec la création de nouvelles pistes. Nous proposons désormais 15 km de pistes cyclables. Par ailleurs, la commune investit dans des véhicules à motorisation alternative afin de poursuivre la réduction de son empreinte carbone.

Pour la sécurité de tous, la commune poursuivra en partenariat avec Toulouse Métropole les aménagements de voirie et de mode doux.

#### 2) Le programme pluriannuel d'investissement

**- Le Maire et l'équipe municipale développent un programme pluriannuel d'investissement ambitieux estimé à ce jour à près de 13 millions d'euros pour la période 2022-2031**

Durant le mandat précédent, nous avons réalisé 21,8 millions d'euros d'investissements soit une moyenne de 3,7 millions d'euros par an, financés par un montant d'emprunt modéré (3 millions d'euros), une part d'autofinancement moyen de 41 % et un taux moyen de subvention et de FCTVA proche de 30 %.

Il est rappelé que les autorisations de programmes constituent la limite supérieure des dépenses qui peuvent être engagées pour le financement des investissements, valables sans limitation de durée. Il peut être procédé à leur annulation ou à leur révision.

Les crédits de paiement constituent la limite supérieure des dépenses pouvant être mandatées pendant l'année pour la couverture des engagements contractés dans le cadre des autorisations de programme correspondantes.

Le PPI prévoit les autorisations de programme concernant plusieurs projets communaux qui seront réalisés durant le mandat et tiennent compte de l'augmentation des charges de la

commune, des matières premières, des difficultés d'approvisionnement des chantiers. Le PPI mis en œuvre durant ce mandat est détaillé en annexe du présent document.

Compte tenu de la charge financière de ces types d'équipements, nous avons une réflexion approfondie sur le financement des nouveaux investissements afin de ne pas mettre en danger notre bonne gestion communale.

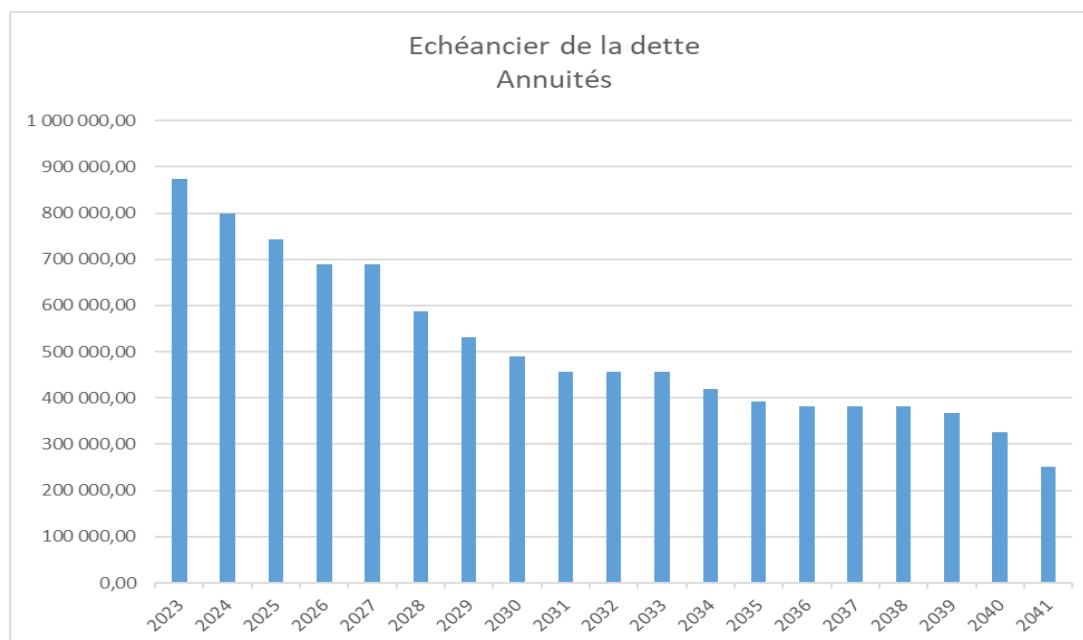
## IV. LA STRUCTURE ET LA GESTION DE LA DETTE

### L'endettement

Un emprunt de 3M€ a été souscrit en 2022. La dette globale de la collectivité à fin 2022 s'élèvera à 7 813 713 € (CRD 2023) pour 18 emprunts mobilisés dont deux se terminent fin 2023.

L'annuité 2023 est de 873 163 € soit 158 325 € d'intérêts et 714 838 € d'amortissement hors emprunt 2023.

### Profil d'extinction de la dette

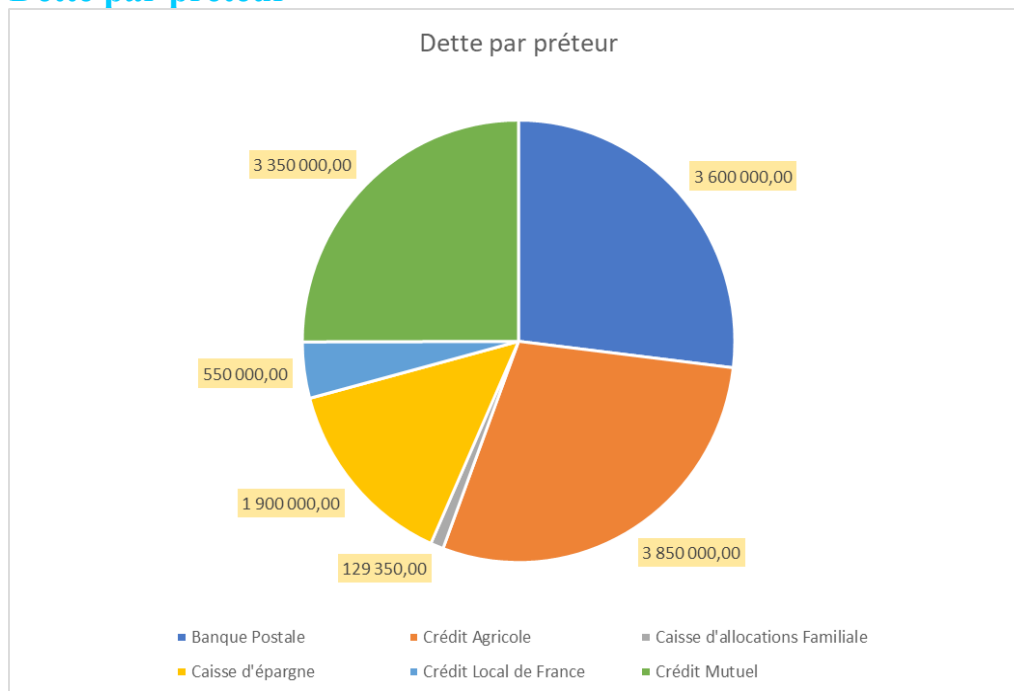


### Dettes par type de risque

La répartition par taux affiche une stratégie orientée vers des taux fixes à 100% afin de sécuriser la dette communale et pouvoir anticiper au plus juste les remboursements des intérêts pesants sur la section de fonctionnement.

L'encours de dette de la collectivité est composé à 100 % de contrats classés A1, niveau le plus sûr de la charte de bonne conduite, dite charte Gissler.

## Dettes par prêteur



## La capacité de désendettement

Deux ratios permettent d'apprécier la capacité de la Ville à se désendetter :

- Le ratio d'endettement : c'est le rapport entre l'encours de dette et les recettes réelles de fonctionnement. Le seuil d'alerte de ce ratio se situe à plus de 120%. La ville de Castelginest affiche, en réalisé 2021, un ratio de 65,89% (hors cessions immobilières) et se situe donc en dessous de la moyenne de la strate (69,9% en 2021).

- Le ratio de désendettement : c'est le rapport entre l'encours de dette et l'épargne brute. Il mesure le temps théorique nécessaire à la commune pour solder l'intégralité de sa dette, si elle affectait la totalité de son autofinancement au remboursement de la dette. La capacité de désendettement de Castelginest, évaluée à 3,9 ans.

## V. PRÉSENTATION DE LA STRUCTURE ET DE L'ÉVOLUTION DES DÉPENSES ET DES EFFECTIFS

En déclinaison des principes énoncés par la loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) et traduits dans l'article L. 2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales et selon le décret n°2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire, ce dernier contient une présentation rétrospective et prospective de l'évolution des emplois et effectifs ainsi que des crédits afférents.

### V-1 CONTEXTE DES DEPENSES DE PERSONNEL

Le pilotage de la masse salariale constitue une politique centrale nécessitant un processus de gestion à la fois exigeant et réactif au quotidien, dans le contexte de cette crise sanitaire depuis 2020 et en évolution continue en réponse à un environnement législatif, économique, sociétal et technologique changeant.

La mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, initiée en 2017 sera poursuivie. Les mobilités internes et le maintien dans l'emploi seront favorisés.

Le volet formation a fortement évolué depuis 2015. Le maire et la majorité municipale favorise depuis plus de 20 ans la promotion professionnelle, qui est un maillon essentiel de la chaîne de la promotion sociale.

Grace à la formation, la commune de Castelginest a toujours donné les outils nécessaires à chaque agent pour pouvoir faire face aux évolutions des pratiques dans les différents connaissances et métiers municipaux.

Compte tenu du contexte tendu en termes de recrutements (Des métiers en tension de plus en plus nombreux), il est nécessaire d'adapter en interne les compétences à l'évolution des métiers et des missions et de valoriser les parcours professionnels (avancement de grade, régime indemnitaire et organisation du travail).

### 1 – Données relatives aux dépenses de personnel

La masse salariale est composée de 2 parties :

- La part « contrainte ».

Elle est liée à 4 éléments sur lesquels la collectivité n'a aucune ou très peu de capacité à intervenir :

- L'octroi obligatoire d'un élément de rémunération : la NBI, le traitement calculé en référence à une grille indiciaire, le supplément familial de traitement... ;

- Les évolutions législatives et réglementaires (modification du statut d'un cadre d'emplois, la valeur du point, le montant du SMIC, les variations annuelles des taux de charges sociales...);

- Les mouvements de personnel, très réduits à Castelginest (mutations – nous le rappelons à l'initiative exclusive des agents - , retraites, décès, invalidités, disponibilités et détachement de droit).

- Le « GVT », terme réglementaire qui signifie « glissement vieillesse technicité » (et auquel nous préférons le qualificatif d'ancienneté plus approprié que celui de vieillesse, terme qui semble peu respectueux) qui évalue la masse salariale liée au vieillissement et à l'avancement de carrière des agents à effectif constant :

- Avancements d'échelon (vieillesse)

- Avancements de grade et promotions internes (glissement)

- Titularisations suite à réussite à concours ou à examen professionnel par les agents (technicité). Cette démarche n'est pas une obligation légale mais elle traduit la volonté

constante de la reconnaissance de la municipalité à l'égard des agents qui font l'effort de passer des concours et des examens.

- La part dédiée au « mérite » des agents : les créations de poste, les promotions internes, les primes et indemnités, les heures supplémentaires, les avantages sociaux, les charges accessoires (assurance statutaire ; la médecine préventive ; le personnel saisonnier...).

L'augmentation des charges patronales et les mesures gouvernementales viennent affecter chaque année le budget des collectivités locales. L'année 2022 a été marquée par :

**L'indemnité d'inflation : 167** agents ont bénéficié de l'indemnité inflation, pour un montant total de 16 700 €.

**Reclassement des catégories C au 01/01/2022 :** Le décret n°2021-1818 du 24 décembre 2021 procède à la modification du nombre d'échelons et de la durée de certains échelons des grades de divers cadres d'emplois de la fonction publique territoriale classés dans les échelles de rémunération C1, C2 et C3. Les agents de maîtrise et de police municipale sont également impactés. Attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année. Le montant de la revalorisation des catégorie C s'élève à 3 805 € par mois soit 45 660 € par an. Reclassement des auxiliaires de puériculture de la catégorie C à B au 01/01/2022.

**Revalorisation du point d'indice :** Le montant de la revalorisation du point d'indice s'élève à 16 076 € / mois soit 103 375 € (treizième mois inclus) de juillet à décembre 2022, suite au décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022.

**Reclassement des catégories B au 01/09/2022 :** Les décrets n°2022-1200 et n°2022-1201 du 31 août 2022 réforment l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B et revalorisent notamment leurs débuts de carrière. Le montant de la revalorisation des catégorie B s'élève à 360 € du 01/09 au 31/12/2022.

**Elections :** L'organisation par la commune des élections présidentielle et législatives, dans un contexte contraint par des mesures sanitaires rigoureuses, a eu pour conséquence un surcoût en personnel de 37 125 €.

**Rupture conventionnelle :** la loi 2019-828 du 6/08/2019 prévoit d'expérimenter pendant 5 ans la rupture conventionnelle dans la fonction publique. Ce nouveau dispositif est entré en vigueur au 1er janvier 2020. En 2022, 2 agents ont pu, à leur demande exclusive, bénéficier de cette expérimentation.

**Il convient de souligner qu'aucun licenciement n'est intervenu à ce jour parmi le personnel communal.**

## 2 – Evolution des dépenses de personnel depuis 2014

Exercice	Montant
2014	5 122 646,88 €
2015	5 266 261,24 €
2016	5 242 038,84 €
2017	5 284 020,15 €
2018	5 440 666,78 €
2019	5 365 014,84 €
2020	5 542 716,25 €
2021	5 819 371,86 €

20 % d'augmentation de crédits de personnel entre 2014 et 2022 soit la somme de 1 029 696 € consacrée au recrutement et à l'amélioration des conditions salariales de près de 160 agents.

<b>2022</b>	6 152 342,52 €
-------------	----------------

### 3 – Traitement indiciaire et régime indemnitaire

Traitements et indemnités	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>TITULAIRES et STAGIAIRES</b>	2 719 088 €	2 717 632,24 €	2 616 789,70 €	2 717 563,77€	2 791 261,32 €	2 916 005,64 €
<b>CONTRACTUELS</b>	879 615 €	1 031 000,39 €	1 089 951,66 €	1 149 588,64€	1 259 327,90€	1 893 013,61 €

### 4 - Evolution prévisionnelle de la masse salariale

Pour 2023, les prévisions en dépenses de personnel s'élèvent à 6 380 000€, soit une augmentation de 3,70 % par rapport au BP 2022.

Cette hausse s'explique essentiellement par les dispositions et réalités suivantes:

- La masse salariale est fortement impactée par la revalorisation du point d'indice de 3,5%, effective au 01/07/2022 qui représente une enveloppe supplémentaire de 103 375 € et qui pourrait représenter 190 000 € si une revalorisation identique devait intervenir en 2023.
- La masse salariale connaît une progression naturelle liée aux évolutions individuelles de rémunération des agents dans leur carrière (GVT). Pour l'année 2022, celle-ci représente une évolution de 4,8 % de la GVT indiciaire budgétaire.
- La mise en place du CTI (Complément Traitement Indiciaire) pour les filières sociale et médico-sociale à compter du 1er janvier 2023 pour un coût annuel estimé à 25 259 € et l'effet rétroactif au 01/04/2022 pour une charge complémentaire de 18 237 € d'avril à décembre 2022, versée en Janvier 2023.
- Le forfait mobilité durable (trajets domicile/travail en vélo) pour la période d'avril à décembre 2022, versé à 6 agents en janvier 2023.
- Le versement du Complément indemnitaire annuel (CIA) au mois de janvier 2023 pour un coût global de 12 100€.
- Le recrutement des agents

## V-2 LES EFFECTIFS

### 1 L'évolution des emplois permanents titulaires ou stagiaires depuis 2014

	Au 31/12/2014	Au 31/12/2015	Au 31/12/2016	Au 31/12/2017	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019	Au 31/12/2020	Au 31/12/2021	Au 31/12/2022
<b>Catégorie A</b>	8	8	8	6	9	8	10	9	10
<b>Catégorie B</b>	21	21	14	16	11	14	10	10	16
<b>Catégorie C</b>	86	84	97	90	88	82	87	82	80
<b>TOTAL</b>	115	113	119	112	108	104	107	101	106

## 2 - Evolution du nombre d'agents contractuels depuis 2016

	<b>Nb agents ETP*</b>
<b>2016</b>	43,5
<b>2017</b>	42
<b>2018</b>	49,5
<b>2019</b>	52
<b>2020</b>	55,77
<b>2021</b>	60,92
<b>2022</b>	64,43

\*ETP : équivalent temps plein

Le nombre d'agents contractuels a augmenté en raison de la gestion des protocoles sanitaires au sein des établissements scolaires et du centre petite enfance. La commune, à l'instar de toutes les communes de France, a dû faire face à des difficultés de recrutement au mois de septembre.

## 3 - L'âge moyen des effectifs

Age moyen des effectifs	<b>Age minimum</b>	<b>Age moyen</b>	<b>Age maximum</b>
Titulaires	28 ans	48 ans	67 ans
Contractuels de droit public	16 ans	37 ans	83 ans
Contractuels de droit privé	19 ans	27 ans	34 ans

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans. Les fonctionnaires ont en moyenne 49,38 ans.

## V-3 LE TEMPS DE TRAVAIL

Par délibération du 22 novembre 2001, la commune de Castelnest a mis en place le protocole relatif aux 1607 h. Les services ayant évolué, il s'est avéré nécessaire de le mettre à jour. Le nouveau protocole a été adopté à l'unanimité par le Comité technique lors de ses séances des 17 novembre et 02 décembre 2021 ainsi que par le Conseil Municipal le 13 décembre 2021 et est entré en vigueur le 01 janvier 2022. Il a fait l'objet d'une évaluation au cours de l'année 2022 et quelques adaptations ont été actées lors du Conseil municipal du 02 décembre 2022 après l'avis favorable à l'unanimité des membres du Comité Technique.

Désormais,

- l'ensemble des agents de la commune à temps complet bénéficie de jours de RTT suivant son cycle de travail : 35h30, 36h, 37h ou encore 39h.

En effet, les cycles de travail ont été harmonisés au sein de la commune tout en tenant compte des spécificités de chaque service. D'une manière générale, l'ensemble des agents occupant des fonctions d'accueil travaille 36 h pour un temps complet, tout comme les agents de la police municipale, du centre petite enfance, du CCAS, de la restauration scolaire, de l'entretien, de l'informatique mais aussi les ateliers municipaux. Ce cycle de travail leur ouvre droit à 6 jours de RTT dont 2 sont imposés (journée de solidarité et pont de l'ascension)

Les agents administratifs et techniques affectés à l'hôtel de ville travaillent 37h par semaine ce qui leur ouvre droit à 12 jours de RTT dont 2 sont imposés.

Les cadres travaillent sur 39h par semaine ce qui leur ouvre droit à 23 jours de RTT dont 2 sont imposés

Les agents de l'école municipale de musique ne sont pas concernés par le protocole en raison de leur statut particulier.

- l'annualisation est mise en place progressivement au sein du service animation. Cela permet aux agents de bénéficier d'une rémunération fixe et de mettre en place des horaires variables tout au long de l'année.

Ces agents travaillent 35h30 par semaine pour un temps complet ce qui leur ouvre droit à 3 jours de RTT dont 2 sont imposés. Les ATSEM travaillent 36h par semaine pour un temps complet ce qui leur ouvre droit à 6 jours de RTT dont 2 sont imposés

### **Temps de travail : répartition des emplois à temps complet ou non complet (agents sur emploi permanent)**

<b>Toutes Catégories</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
<b>Temps complet</b>	36	51
<b>Temps partiel</b>	0	10
<b>Temps non complet</b>	2	12

La commune a délibéré sur la mise en place du télétravail et 16 agents ont demandé à bénéficier du télétravail.

## **V-4 L'ACTION SOCIALE DE LA COMMUNE**

Les agents de la Mairie de Castelginest bénéficient :

- d'un compte épargne temps qui permet à l'agent d'accumuler des droits à congé rémunéré en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris.
- d'un compte personnel de formation qui permet à l'agent d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.
- du versement d'un treizième mois indiciaire
- du CNAS

En 2021, la commune a mis en œuvre les nouvelles règles de la CAP qui a conduit à l'élaboration des lignes directrices de gestion sur les avancements de grade, basés sur la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience des agents.

Les avantages en nature constituent une forme de rémunération et donnent lieu, pour la valeur fiscale déclarée, à contributions et cotisations. Ils entrent également dans les bases d'imposition déterminant le revenu imposable.

Les bénéficiaires de l'avantage en nourriture, sont principalement les agents des écoles ou du service animation, qui prennent leur repas sur le lieu de travail .

Par ailleurs, en 2022, afin de soutenir le pouvoir d'achat des agents, le Conseil Municipal a décidé l'octroi d'un chèque cadeau à destination des agents tenant compte de l'ancienneté au sein de la collectivité.

## **V-5 EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**



Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014,  
Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018,  
Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Depuis la Loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, les collectivités locales doivent réfléchir sur la gestion des ressources humaines et notamment l'égalité entre les hommes et les femmes.

Plusieurs domaines sont traités, au sein de la commune :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale avec notamment la possibilité de télétravailler pour les postes, les différents cycles de travail sur 5 ou 4,5 jours, ...
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 76 femmes et 41 hommes sur emploi permanent

Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 37,7 fonctionnaires hommes
- 59,0 fonctionnaires femmes
- 3,0 contractuels hommes
- 13,4 contractuelles femmes

La taux de féminisation par catégorie hiérarchique est le suivant :

Catégorie A : 63 %

Catégorie B : 50 %

Catégorie C : 68 %

**L'âge moyen des agents sur emploi permanent :**

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	51,69 ans	37,14 ans	49,01 ans
Hommes	45,71 ans	45 ans	45,67 ans

**EN CONCLUSION, Quelques indications sur le bon climat social dans les services de la Mairie de Castelginest...**

Nous pouvons nous féliciter de l'excellent climat social qui résulte à la fois de la qualité professionnelle et humaine d'une majorité des agents, mais aussi de la démarche managériale d'écoute, de respect et d'encouragement professionnel toujours présente à l'égard du personnel.

Ce bon climat social municipal auquel nous sommes attachés, est propice à une activité professionnelle apaisée. On note, au-delà des opinions respectables de chacun sur des thématiques nationales, un attachement des agents à assurer la continuité du service public municipal au bénéfice de tous les administrés castelginestois.