

Conseil Municipal du 17 février 2022
Rapport d'Orientation
Budgétaire 2022

Sommaire

- 1/ Le cadre juridique du Débat d'Orientation Budgétaire
- 2/ Loi de Finances 2022 et les principales mesures pour les collectivités territoriales
- 3/ Données financières rétrospectives
- 4/ Objectifs 2022 pour la Commune
- 5/ Éléments de prospective
- 6/ Informations Ressources Humaines

1/ Le cadre juridique du Débat d'Orientation Budgétaire

Le débat d'orientation budgétaire (DOB) représente une étape essentielle de la procédure budgétaire des collectivités.

Il participe à l'information des élus et favorise la démocratie au sein des assemblées délibérantes en facilitant les discussions sur les priorités et les évolutions de la situation financière d'une collectivité préalablement au vote du budget primitif.

Les Objectifs du DOB :

- Echanger sur les orientations budgétaires de la Commune
- Informer sur la situation financière de cette dernière

Dispositions légales :

Le DOB est une étape obligatoire dans le cycle budgétaire des régions, des départements, communes de plus de 3 500 habitants, des EPCI et syndicats mixtes comprenant au moins une commune de 3 500 habitants et plus (Art. L.2312-1 du CGCT pour les communes).

Délais :

Le DOB doit se tenir dans les 2 mois précédant le vote du Budget Primitif

2/ Loi de Finances 2022

La Loi de Finances 2022 a été adoptée par l'Assemblée Nationale le 15 décembre 2021.

Concernant les Collectivités les mesures restent assez succinctes après les bouleversements fiscaux de la suppression de la taxe habitation.

Les principales mesures à retenir pour les Communes sont :

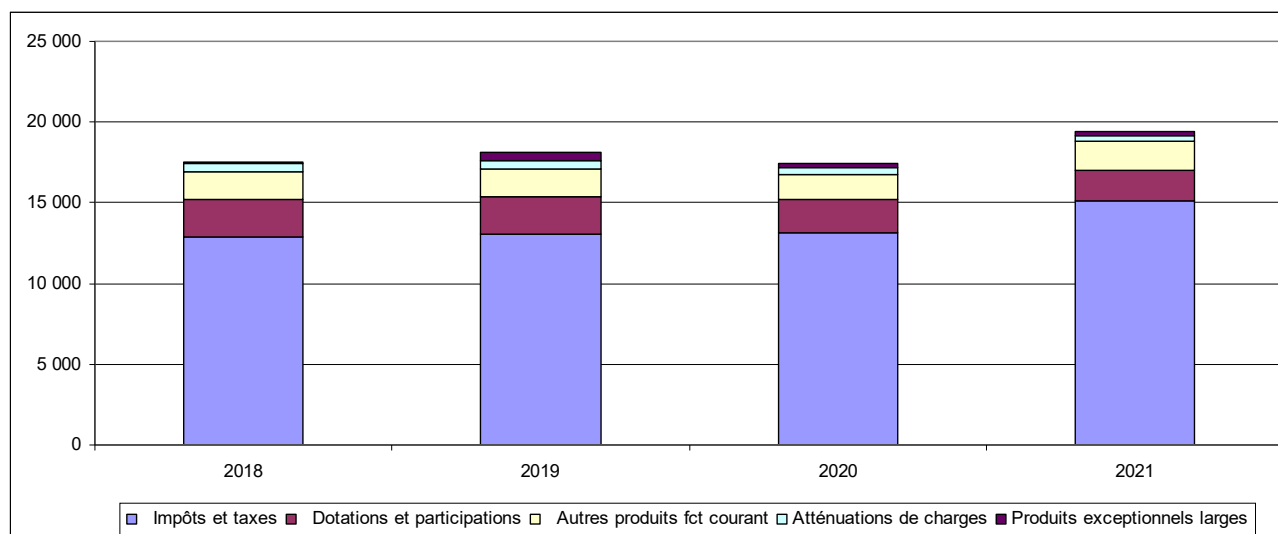
- La compensation intégrale pendant 10 ans de la perte de recettes liée à l'exonération de taxe foncière sur les propriétés bâties dont bénéficie la production de logements locatifs sociaux ;
- La prolongation du dispositif de soutien aux équipements publics locaux par une dotation de compensation des pertes subies par les SPIC ;
- La modification de la réforme des indicateurs financiers (potentiel financier et potentiel fiscal)
- Le partage de la taxe d'aménagement entre l'EPCI et ses communes membres compte tenu de la charge des équipements publics relevant sur le territoire de la Commune de sa compétence ;
- Une cotisation supplémentaire de 0.1% au maximum de la masse salariale au profit du CNFPT ;
- L'entrée en vigueur de l'automatisation du fonds de compensation de la TVA ;
- La poursuite de la montée en charges de la péréquation verticale (DSU / DSR) ;
- **Enfin, La revalorisation forfaitaire des valeurs locatives a été fixée à 3.4% pour 2022.** Pour rappel, la revalorisation est établie en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) de novembre n-2 à novembre n-1

3/ Données financières rétrospectives

Recettes réelles de fonctionnement

en pré-CA

K€	2018	2019	2020	2021
Impôts et taxes	12 876	13 079	13 142	15 132
Contributions directes	7 845	8 035	8 219	10 124
AC reçue	3 556	3 587	3 484	3 414
DSC reçue	658	665	665	667
Solde impôts et taxes	817	792	774	927
Dotations et participations	2 369	2 282	2 083	1 916
DGF	947	918	898	859
Solde participations diverses	1 421	1 364	1 185	1 057
Autres produits fct courant	1 703	1 732	1 486	1 755
Produits des services	1 457	1 576	1 343	1 626
Produits de gestion	246	156	143	129
Atténuations de charges	455	478	437	357
PROD. FCT COURANT	17 403	17 571	17 148	19 160
Produits exceptionnels larges	96	595	300	230
PROD. DE FONCTIONNEMENT	17 499	18 166	17 448	19 390



3/ Données financières rétrospectives

Dotation Globale de Fonctionnement

Population

	2018	2019	2020	2021
Population DGF	14 328	14 665	14 854	14 926
<i>Evolution population DGF</i>	-165	337	189	72

Montant DGF

K€	2018	2019	2020	2021
Dotation forfaitaire (DF)	777	736	702	653
<i>Evolution DF</i>	-81	-41	-34	-49
Dotation de Solidarité Urbaine (DSU)	170	182	196	206
= DGF	947	918	898	859

-205

3/ Données financières rétrospectives

Dotation communautaire

K€	2018	2019	2020	2021
Attribution de compensation	3 556	3 587	3 484	3 414
Dotation de Solidarité Ctaire	658	665	665	667
Dotation communautaire	4 214	4 252	4 149	4 081

Fiscalité :

le sicoval continuera à faire évoluer la fiscalité de manière progressive pour le financement des nouveaux projets, notamment ceux liés à la mobilité

En 2022, la DSC ne devrait pas connaître d'évolution.

L'attribution de compensation quant à elle est impactée pour le financement des travaux de voirie, la solution du financement par fonds de concours restant privilégiée

Tarification des services aux usagers

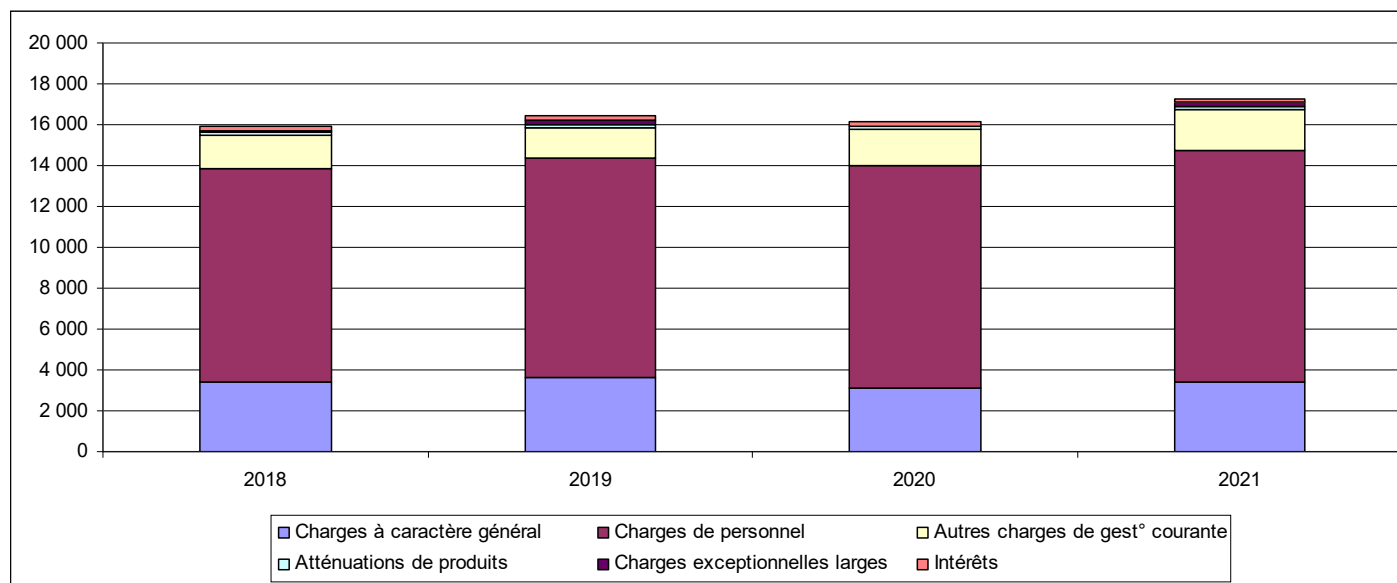
En 2022, les recettes afférentes aux services municipaux à destination des usagers feront l'objet d'une étude permettant éventuellement une adaptation de la politique tarifaire de la Commune

3/ Données financières rétrospectives

Dépenses réelles de fonctionnement

en pré-CA

K€	2018	2019	2020	2021
Charges fct courant strictes	15 473	15 834	15 773	16 707
Charges à caractère général	3 421	3 611	3 146	3 393
Charges de personnel	10 454	10 735	10 878	11 360
Autres charges de gest° courante	1 598	1 488	1 749	1 954
Atténuations de produits	171	162	155	158
Charges de fonctionnement courant	15 644	15 996	15 928	16 865
Charges exceptionnelles larges	33	235	25	223
Charges de fonctionnement hors intérêts	15 677	16 231	15 953	17 088
Intérêts	255	238	218	195
Charges de fonctionnement	15 932	16 469	16 171	17 283



La construction du Budget Primitif 2022 s'effectuera dans l'objectif de la maîtrise de ses charges de fonctionnement (hors crise sanitaire) tout en maintenant le niveau et la qualité du service public. Il permettra aussi un autofinancement de ses investissements par une Epargne nette positive tout en ayant recours modérément à l'emprunt.

Analyse de la dette

Dette par type de taux

Type	Encours	%
Fixe	7 661 525 €	86,26 %
Variable	1 220 827 €	13,74 %
Ensemble	8 882 352 €	100,00 %

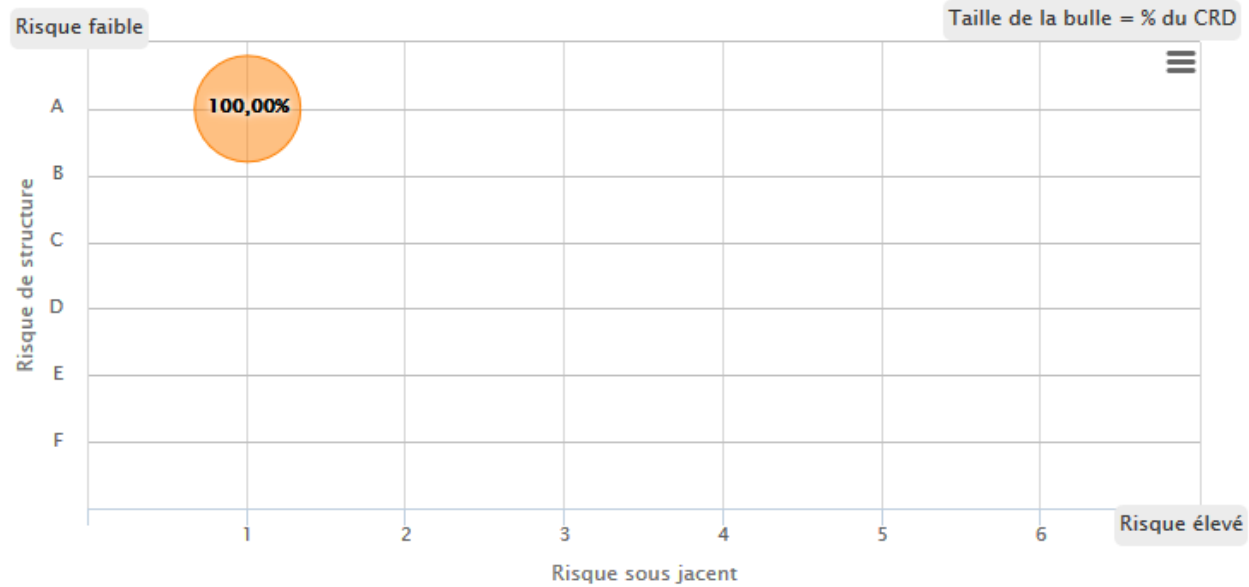
au 31/12/2021

Annuité

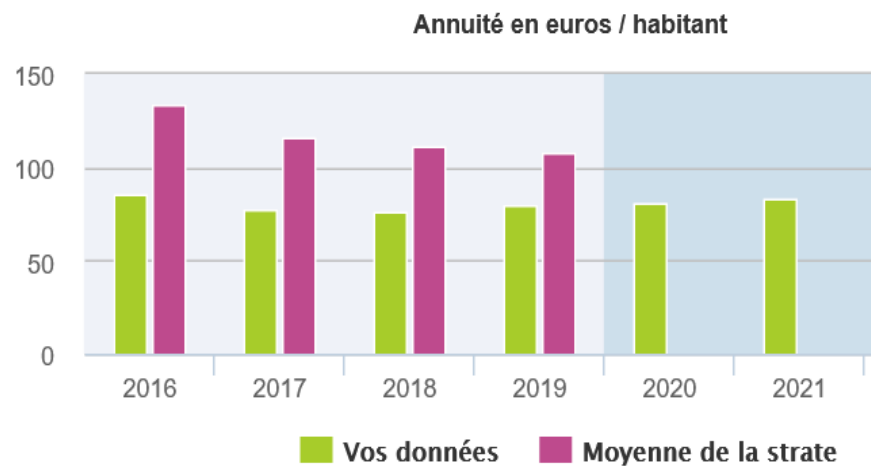
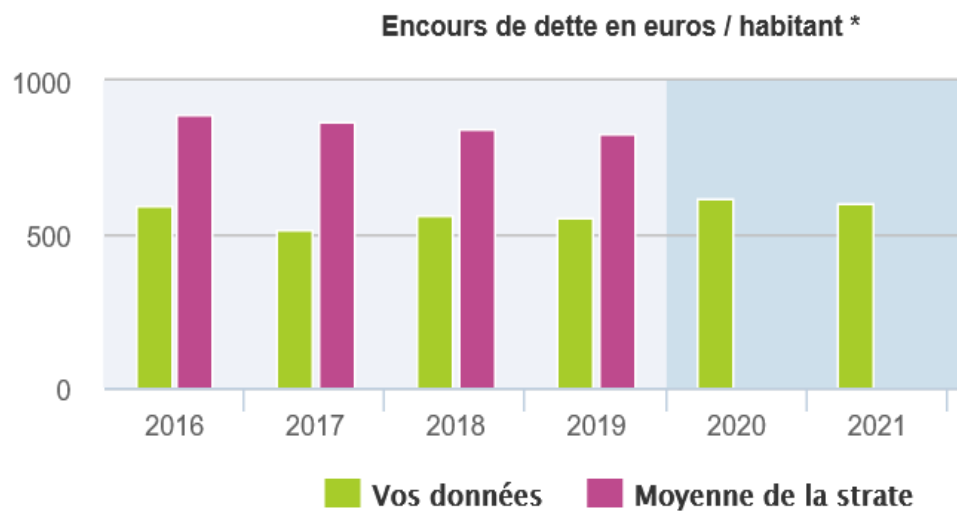
	2021
Capital payé sur la période	1 038 066,22 €
Intérêts payés sur la période	195 770,69 €
Taux moyen sur la période	2,22 %

au 31/12/2021

Dette selon la charte de bonne conduite

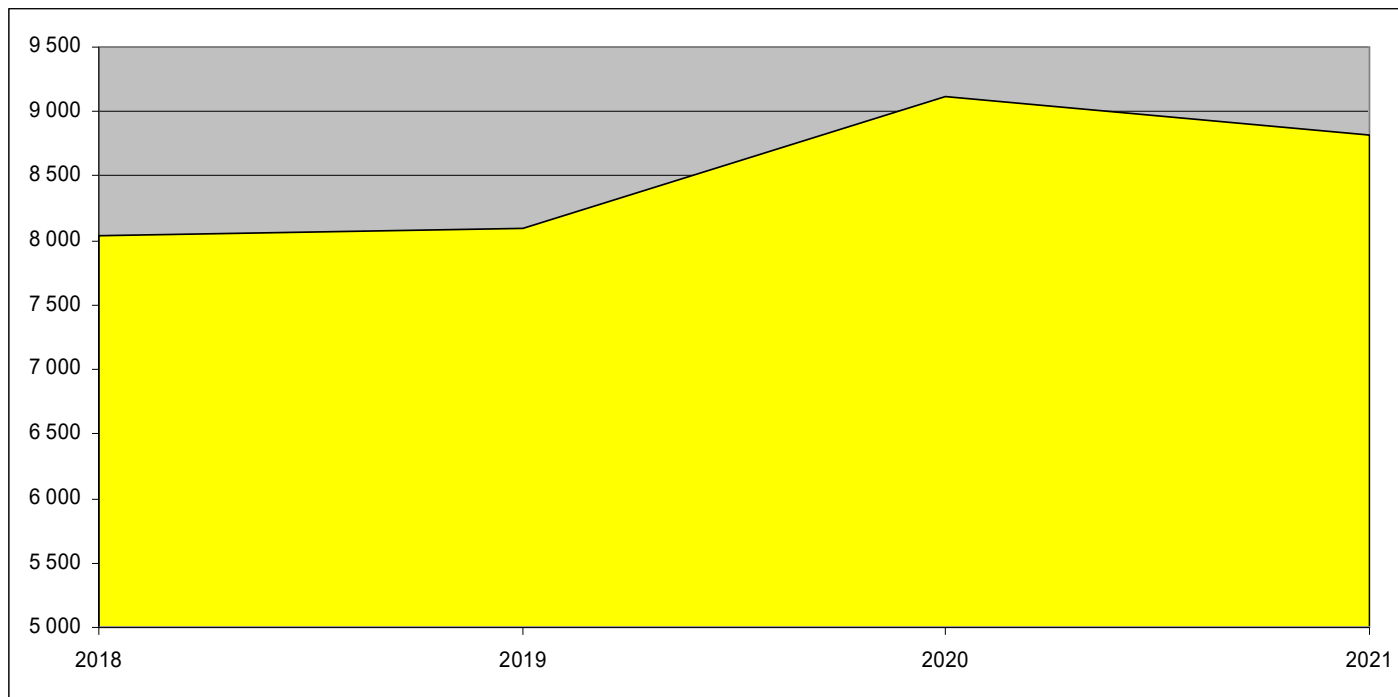


Analyse de la dette



Analyse de la dette

K€	2018	2019	2020	2021
Encours au 31/12 de la dette	8 041	8 101	9 120	8 822



FISCALITE

ANALYSE DE LA FISCALITE COMMUNALE

TAUX D'IMPOSITION COMMUNAUX

	2018	2019	2020	2021
Taux TH	10,27%	10,42%	10,42%	10,42%
Taux FB	25,79%	26,18%	26,18%	56,73%
Taux FNB	119,19%	120,97%	120,97%	142,73%
Taux CFE	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

En 2021, le taux de taxe foncière est constitué du taux de taxe foncière de la Commune + du Département

BASES NETTES D'IMPOSITION

K€	2018	2019	2020	2021
Base nette TH	25 650	26 113	26 753	987
dont résidences secondaires	0	989	985	987
Base nette FB	19 999	20 101	20 590	20 409
Base nette FNB	27	29	29	28

MESURE DE L'IMPACT DU COEFFICIENT CORRECTEUR (prévisionnel)

K€	2018	2019	2020	2021
Base nette FB yc établissements industriels				20 459
x Taux FB de référence				48,08%
x (Coefficient correcteur - 1)				-0,1678
= Ajustement coefficient correcteur				-1 642

PRODUITS FISCAUX

K€	2018	2019	2020	2021
Produit TH	2 634	2 721	2 788	103
dont majoration TH résidences secondaires	0	0	0	0
Produit FB	5 158	5 262	5 390	9 936
dont ajustement coefficient correcteur				-1 642
Produit FNB	33	34	35	40
Produit 3 Taxes ménages	7 825	8 018	8 213	10 079

INDICE D'ACTUALISATION TH	1,022	1,009	1,002
INDICE D'ACTUALISATION FB	1,022	1,012	1,002

Les budgets annexes

Les équilibres budgétaires des budgets annexes, sont construits à partir des éléments suivants :

1/ Budget annexe Port Technique : ce budget annexe s'étend en 2022 au quartier fluvial dans le cadre de la convention de gouvernance conclue entre la Commune et le Voies Navigables de France.

L'augmentation tarifaire prévue pour 2022 est de 5% sur le Port technique et 3.88% sur le quartier fluvial

2/ Budget annexe Restaurant inter-entreprise

- Une annuité d'emprunt de 24 514€ qui s'éteindra en 2027
- Un loyer annuel de l'occupant (ASEI) de 58 511€

3/ Budget annexe Port Sud

- Une annuité d'emprunt de 60 243€ qui s'éteindra en 2035
- Une politique tarifaire évoluant suivant l'inflation sous contrôle du délégataire (VNF)

4/ Budget annexe navette communale

- Un budget retraçant l'ensemble de dépenses de fonctionnement de la navette municipale
- Le financement est assuré à 100% par le budget principal

Les orientations budgétaires retenues pour 2022 sont inhérentes à la continuité de la qualité du service rendu.

Depuis 18 mois, le groupe majoritaire met en œuvre les engagements pour lesquels les ramonvillois l'ont élu. La bonne gestion de la commune, retranscrite dans le DOB 2021 et à nouveau dans le DOB 2022, est réalisée en responsabilité, tout en œuvrant de façon volontariste pour une ville humaine et ouverte.

Le déploiement à bon train en 2021 de l'Assemblée citoyenne, instance participative qui réunit 36 personnes et bâtit une réflexion sur des enjeux portés par la Mairie et au-delà, a permis de compléter le dispositif participatif existant ; il en est de même pour le Conseil des jeunes. Aussi, les projets sur lesquels s'investit la commune sont renforcés du fait de l'expertise d'usage et du travail mené par ces parties prenantes.

L'amélioration du cadre de vie, qui constitue une attente partagée, sera d'autant plus pertinente du fait de la mise en œuvre en 2022 d'un budget participatif multiplié par 10 entre 2018 et 2021 et de la montée en charge de prise en compte de la parole citoyenne dans le dispositif général.

Les orientations en matière de transition écologique ont également été confortées en 2021, du fait de la mise en œuvre de programmes ambitieux en la matière (Dojo E4C1, agenda biodiversité, etc.). En 2022 cette démarche sera poussée encore davantage, du fait notamment de l'hybridation de ces réflexions avec le travail que mènera le Groupe citoyen pour le Climat. Il en est de même avec l'étude Mobilités qui permettra de faire aboutir de façon croisée les réflexions sur ce sujet et de mettre en œuvre les orientations au profit de déplacements apaisés et d'un cadre de vie d'autant plus amélioré.

En 2021 la crise sanitaire a eu des répercussions importantes sur le quotidien de nos concitoyens et sur l'organisation et le financement des services publics locaux. Cette situation a eu pour effet de réorienter certaines dépenses afin de palier aux difficultés de la crise COVID. Les services municipaux ont été organisés pour ce faire et l'engagement des agents publics a permis de traverser l'année 2021 de façon plutôt apaisée. L'année 2022 qui s'ouvre laisse à penser que ces difficultés d'ordre général perdureront. L'engagement de la municipalité et de ses agents auprès des ramonvillois restera tout aussi marqué que précédemment.

Pour ce qui concerne le volet de l'aménagement urbain :

- Le projet d'aménagement de la place Jean Jaurès se poursuivra afin d'aboutir à un programme partagé et concerté ;
- Le programme d'aménagement de l'éco-quartier Maragon-Floralies connaîtra de nouvelles évolutions, avec l'enclenchement de la phase 3.

Pour ce qui est des équipements publics :

- Le projet de rénovation du groupe scolaire Jean Jaurès sera poursuivi pour permettre d'améliorer la qualité de vie et de travail au sein de l'établissement ;
- La phase 3 de rénovation de la piscine (pataugeoire et jeux, façades et toit) sera également lancé au 2nd semestre de l'année afin de compléter les travaux de rénovation déjà réalisés.

Au-delà de ces éléments et à partir de ce socle, une série de projets seront inscrits au Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI), comme suit

5/ Éléments de prospective

2021_2026 PLAN PLURI-ANNUEL RAMONVILLE

COUTS PARTIS ET PROJETS RECURRENTS	DEPENSES en prévision CA						TOTAL sur 2020_2026
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
SOLDES PROJETS 201482020	1 999	360	0	0	0	0	2 359
MARAGON : POURSUITE (phases 3 et 4)	120	2 161	1 230	820	533	306	5 170
SDSI	239	411	125	125	125	125	1 150
FONDS DE CONCOURS	159	87	883	688	504	504	2 825
DIVERS et MOYENS PROJETS	387	517	475	475	475	475	2 804

PROJETS DE MANDATS							
Piste d'athlétisme	730	70					800
Groupe scolaire Jean Jaures	0	220	2 100	2 000	180		4 500
Rénovation Place Jean Jaurés	59	60	100	531	850	500	2 100
Equipements culturels		40	50	500	910		1 500
Piscine phase 3	9	300	700	31			1 040
Budgets participatifs	7	300	300	300	300	300	1 507
Adaptation locaux restauration		46					46
Ecoles adaptations aux besoins pédagogiques		24	24	24	24	24	120
Rénovation écoles		250	250				500
Feux tricolores intelligents			100				100
solde ADAP sur projets prioritaires	2	258	110	140			510
Plan Lumière		100	100	100	100		400
Zéro-phyto phase 2	20	8					28
Végétalisation cours des Ecoles							0
Ruisseau Saint-Agne					150	150	300
Etudes		40			40		80
Espace modulaire château de Soule					750	750	1 500
Navette			240				240
Terrain synthétique						1 000	1 000
Projet maraichage Bio	11	549	340	235	265		1 400
Rénovation église Saint-Agne				150	1 350		1 500
TOTAL INVESTISSEMENTS 2021_2026	3 742	5 801	7 127	6 119	6 556	4 134	33 479

FINANCEMENT PAR SUBVENTIONS							
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
SOLDE SUBVENTIONS 2014_2020	388	483					871
Piste d'athlétisme		263					263
Appel à projet cyber sécurité			90				90
Groupe scolaire Jean Jaures			405	405			810
Rénovation Place Jean Jaurés					189	189	378
Equipements culturels				135	135		270
Piscine phase 3		93,6	93,6				187,2
Rénovation église Saint-Agne				135	135		270
TOTAL SUBVENTIONS	388	840	589	675	459	189	3 139

5/ Eléments de prospective

	2018	2019	2020	2021
Ev° Taux d'imposition	4,5%	1,5%	0,0%	17,8%
Produit fiscal strict	7 825	8 018	8 213	10 079
Autres impôts et taxes	5 051	5 061	4 929	5 053
Dotations et participations	2 369	2 282	2 083	1 916
Autres produits fct courant	2 158	2 210	1 923	2 112
Produits exceptionnels larges	96	595	300	230
Produits de Fonctionnement	17 499	18 166	17 448	19 390

Ev° nominale Charges fct courant strictes	0,1%	2,3%	-0,4%	5,9%
Charges fct courant strictes	15 473	15 834	15 773	16 707
Atténuations de produits	171	162	155	158
Ch. exceptionnelles larges	33	235	25	223
Annuité de dette	1 100	1 175	1 199	1 235
Ch. de Fonctionnement larges	16 777	17 406	17 152	18 323

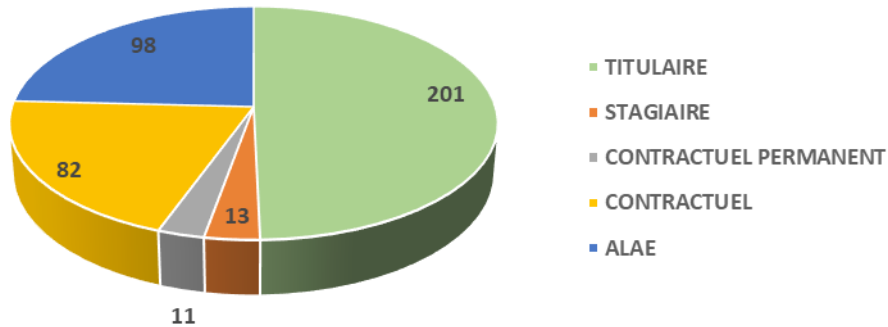
Dép Inv. hs Capital	5 038	3 358	3 920	4 816
Emprunt	1 500	1 000	2 000	800

				2022	2023	2024	
Epargne brute	1 567	1 697	1 277	2 107	2 271	1 812	1 675
Epargne nette	722	760	296	1 067	1 200	698	399

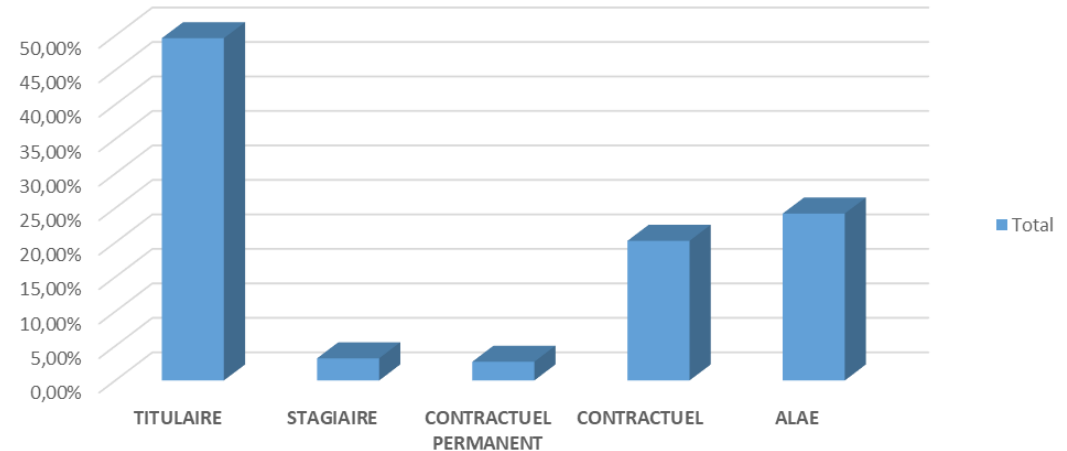
6 – Informations Ressources Humaines

Structure des effectifs 31-12-2021

Répartition des effectifs par catégorie d'emploi



Répartition en % des catégories d'emploi

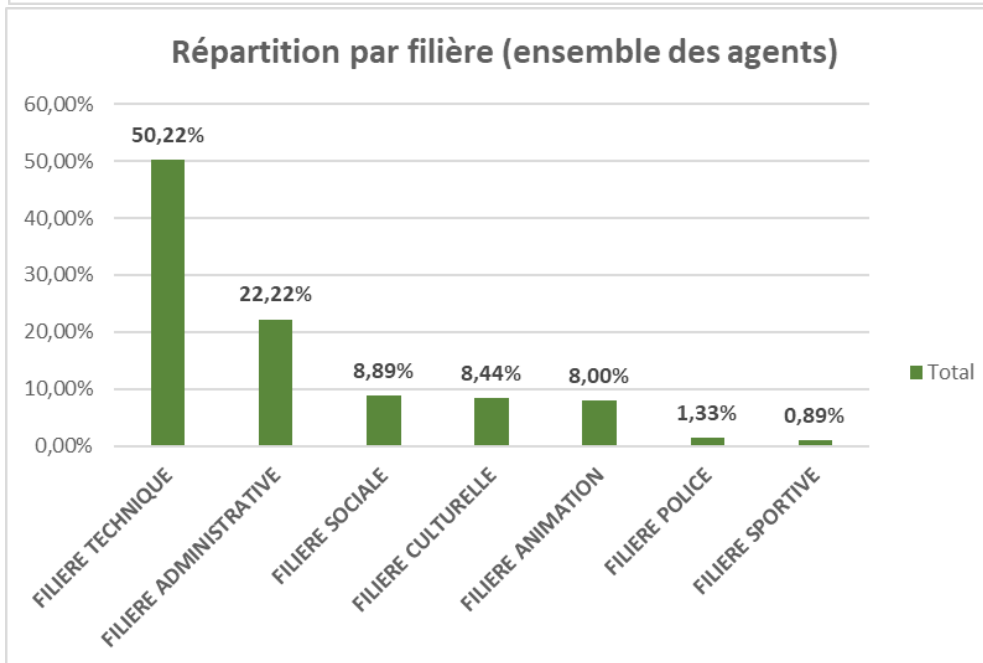
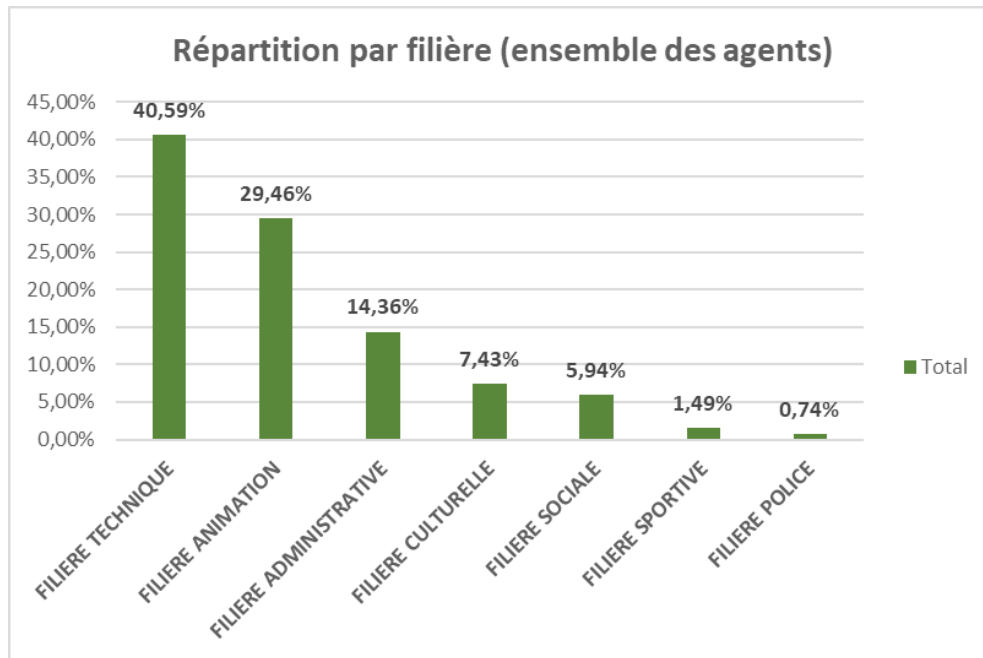


Evolution de la répartition des effectifs (hors ALAE)

	2020		2021	
	Effectif	%	Effectif	%
Titulaires	193	64 %	201	65 %
Stagiaires	21	7 %	13	4 %
Contractuels	76	25 %	82	27 %
Contractuels permanents	10	3 %	11	4 %

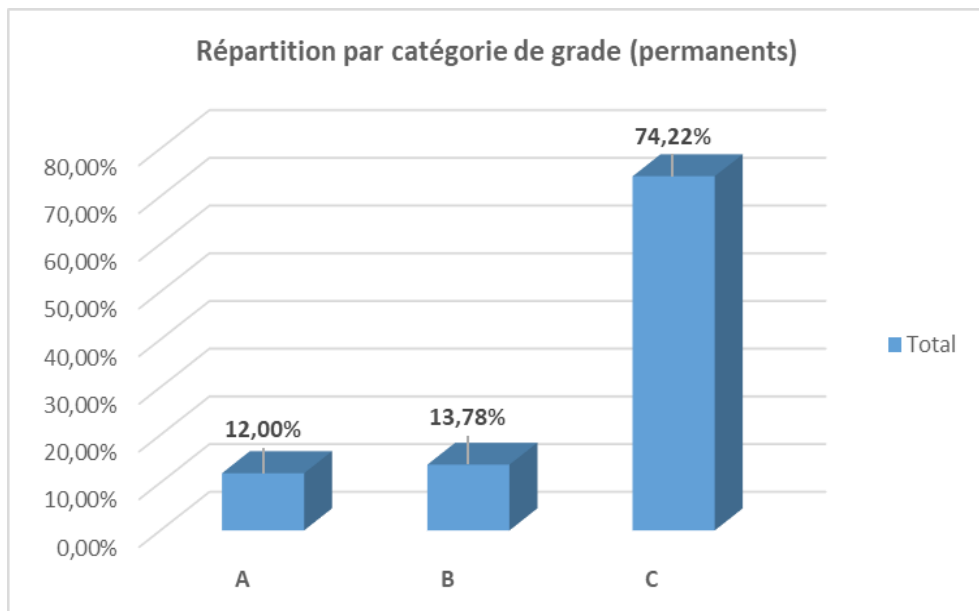
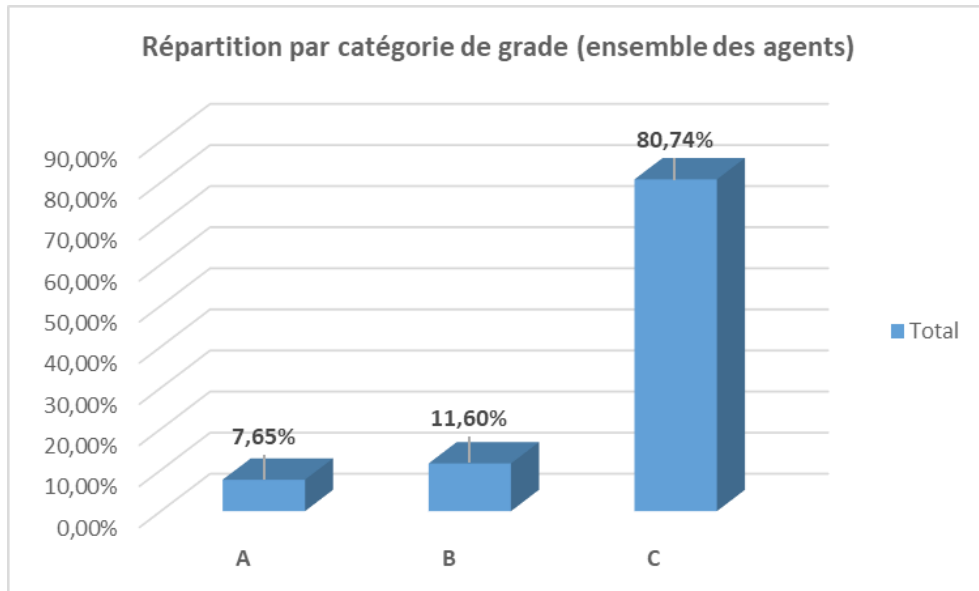
- La majorité des agents de la ville sont titulaires de la fonction publique.
- Le nombre d'agents titulaires et stagiaires reste constant par rapport à 2021.
- Le nombre de contractuels ALAE reste fort montrant l'impact de la crise sanitaire et des protocoles appliqués sur les écoles.

Structure des effectifs : répartition par filière



- La filière technique représente la moitié des effectifs permanents.
- La filière animation est désormais mieux représentée au sein des permanents avec la titularisation des référents ALAE.
- Ces données se réfèrent à la catégorie statutaire de l'agent et non à l'affectation des personnels au sein des services de la municipalité.

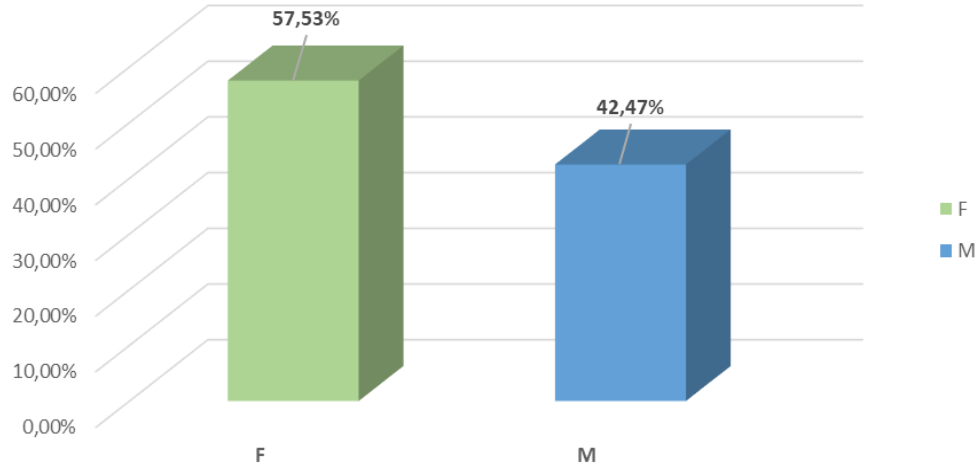
Structure des effectifs : répartition par catégorie de grade



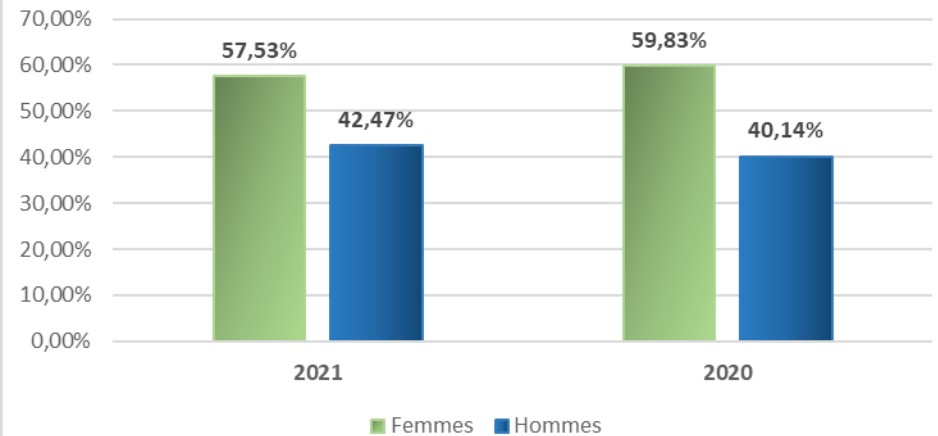
- Les agents de catégorie C représentent une large majorité des effectifs avec 74,22 % des emplois permanents et 80 % des contractuels. Cette répartition reste stable.

Structure des effectifs : répartition par sexe et âge

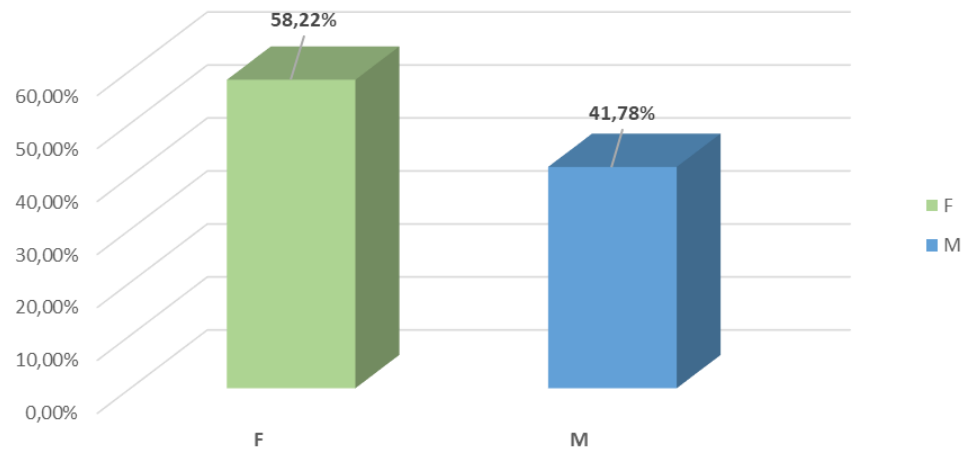
Répartition de l'ensemble des agents par sexe (ensemble des agents)



Evolution de la répartition femmes/hommes (ensemble des agents)



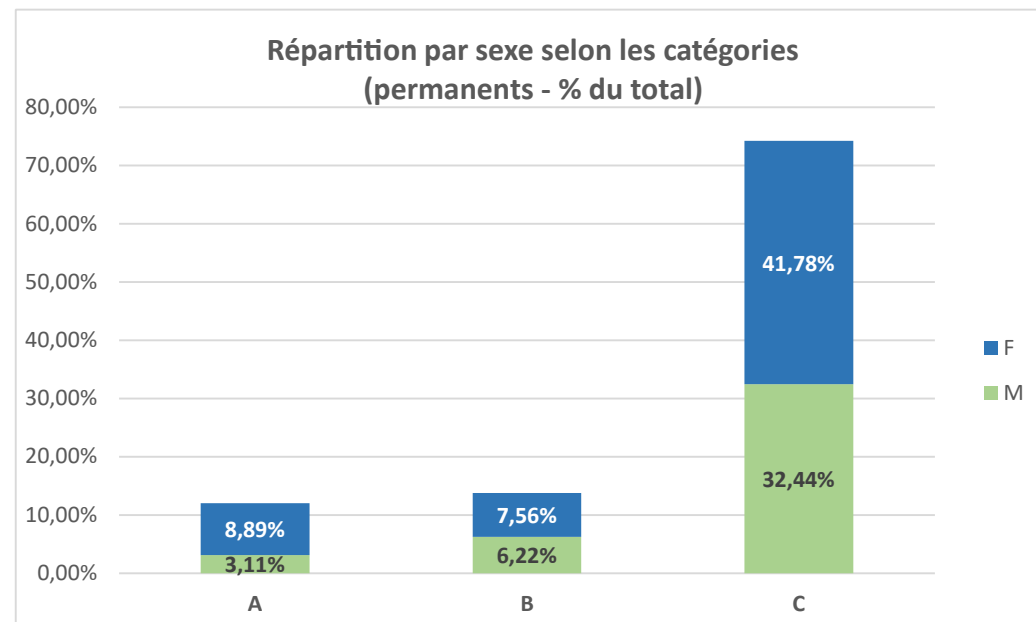
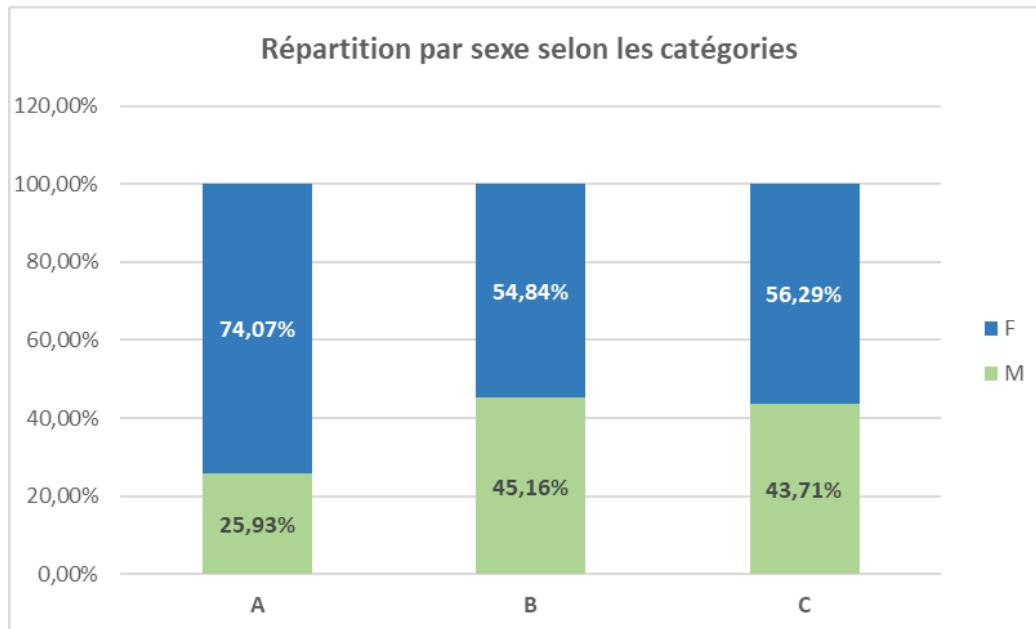
Répartition de l'ensemble des agents par sexe (permanents)



La répartition femmes/hommes reste largement favorable aux femmes au sein de la collectivité.

On peut noter une évolution du pourcentage de femmes parmi l'ensemble des agents.

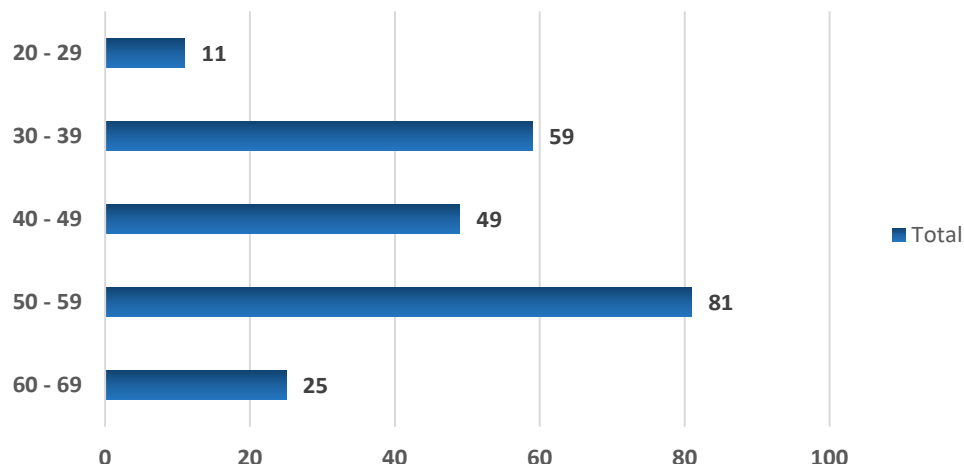
Structure des effectifs : répartition par sexe et âge



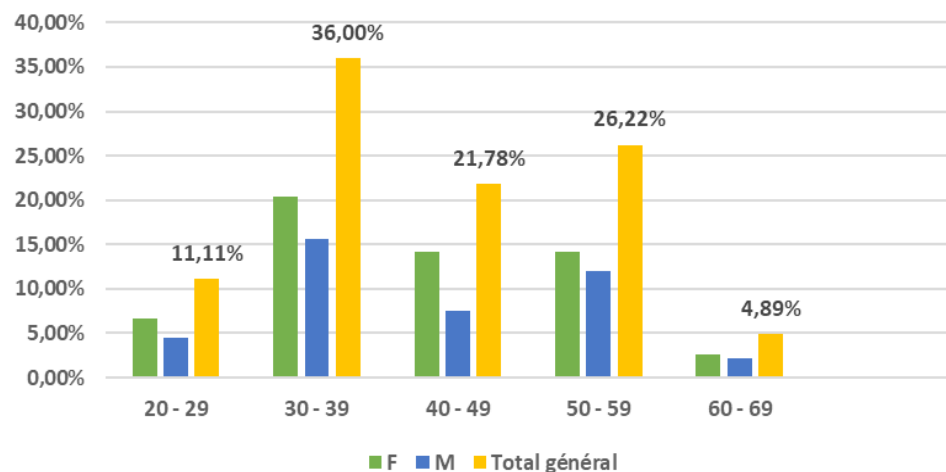
- Une forte représentation des femmes en catégorie A (74 %) et C (56 %) Pour rappel, en 2020 les femmes en catégorie A représentaient (70 %) et 58,6 % en catégorie C.
- Les femmes sont largement majoritaires dans les filières administrative, culturelle ou sociale
- Les postes d'encadrement ou de responsabilité sont majoritairement occupés par des femmes.

Structure des effectifs : répartition par sexe et âge

Répartition par âge des agents permanents



Effectif permanent / tranche d'âge



- La moyenne d'âge de l'ensemble des agents est de 40,9 ans, si on ne regarde que les agents permanents la moyenne d'âge est de 47,2 ans. Presque 70 % des effectifs ont plus de 45 ans et 10 % ont plus de 60 ans.
- Cette donnée pose la question des fins de carrière et de l'usure professionnelle, d'autant plus que la majorité des agents fait partie de la filière technique.
- Cette donnée a un impact direct sur l'évolution de la masse salariale d'une part par l'augmentation de l'absentéisme, notamment de longue durée, mais également par une part importante d'agents devenant inaptes à leur poste et qui doivent ainsi être reclassés.

Evolution des effectifs titulaires et emplois permanents

Catégorie de grade	2018	2019	2020	2021
A	20	25	26	27
B	32	27	29	31
C	161	164	169	167
Total général	213	216	224	225

* effectif permanent (titulaires et contractuels sur emploi permanent au 31/12)

L'évolution des effectifs permanents reste contenue, on peut noter :

- En 2021, on peut voir une stabilisation des effectifs permanents avec deux contractualisations sur emplois permanents dont une création en catégorie B. Concernant la catégorie A, il n'y a pas eu de création de poste mais un tuilage en fin d'année sur le poste de direction des services techniques.
- L'année 2022 ne devrait pas voir d'augmentation des effectifs.

Evolution de la masse salariale

1- Evolution des éléments de rémunération (brut) :

	2018	2019	2020	2021
Salaire brut	6 853 011 €	7 128 261 €	7 258 826 €	7 450 614 €
<i>dont traitement de base brut</i>	5 643 802 €	5 772 538 €	5 908 697 €	5 985 556 €
<i>dont régime indemnitaire brut</i>	595 027 €	665 160 €	676 758 €	647 008 €
<i>dont NBI brut</i>	32 553 €	34 651 €	33 772 €	32 909 €
<i>dont heures supplémentaire brut</i>	21 581 €	26 588 €	32 589 €	36 409 €

* : le traitement de base comprend le traitement indiciaire des agents mensualisés et ne comprend donc pas le traitement du personnel horaire (ALAE).

2- Evolution des charges :

	2018	2019	2020	2021
Charges salariales	1 326 924 €	1 389 189 €	1 410 152 €	1 444 569 €
Charges patronales	3 048 005 €	3 128 281 €	3 135 483 €	3 263 224 €

La crise sanitaire impacte la masse salariale depuis 2020 et le mouvement s'est maintenu en 2021. En effet, les protocoles appliqués au milieu scolaire nécessitent plus d'agents sur les missions d'animation et d'entretien. Par ailleurs, il a été nécessaire de palier les absences liées au Covid (ASA pour gardes d'enfants ou en cas de cas-contact, arrêt lorsque les agents sont positifs). La collectivité a eu une politique volontaire de maintien des rémunérations en cette période de crise afin de préserver les agents et notamment les plus précaires.

On peut également noter une augmentation des heures supplémentaires due à la mobilisation des agents en renfort ou en remplacement mais également liée à la mise en place d'astreintes techniques tout au long de la semaine.

Par ailleurs, en octobre 2021 le SMIC a connu une revalorisation de 2,2 %. Cela a entraîné une revalorisation des traitements de l'ensemble des agents en début de grille indiciaire. En effet, l'indice minimum est passé de 332 à 340, tous les agents bénéficiant d'un indice inférieur ont donc vu un relèvement de leur indice. Pour un agent au 1^{er} échelon cela représente une augmentation mensuelle de 37 €.

Evolution de la masse salariale

Pour l'année 2022 la masse salariale va connaître une augmentation liée aux dernières réformes statutaires :

- Revalorisation du SMIC :

Au 1^{er} janvier 2022, suite à une nouvelle revalorisation de 0,9 % du SMIC, l'indice minimum de traitement est de nouveau relevé passant de 340 à 343. Cette revalorisation, suit celle d'octobre 2021 qui avait déjà permis une augmentation de 8 points de l'indice minimum.

- Réforme de la catégorie C :

La parution de deux décrets en date du 24 décembre 2021 est venue concrétiser la revalorisation de la carrière des fonctionnaires de catégorie C. Au 1^{er} janvier 2022, sont modifiés le nombre d'échelons et la durée de certains échelons des grades de divers cadres d'emplois de la fonction publique territoriale classés dans les échelles de rémunération C1 et C2 et pour le grade d'agent de maîtrise.

Parallèlement, les grilles indiciaires afférentes aux échelles de rémunération C1, C2 et C3 sont revalorisées, comme celles des agents de maîtrise et des agents de police municipale.

Les fonctionnaires de catégorie C se verront également attribuer une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année pour l'année 2022.

- Prime de précarité :

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les contractuels embauchés sur un contrat de moins d'un an peuvent bénéficier, d'une indemnité de fin de contrat, la prime de précarité. La mise en place de cette indemnité aura surtout un effet en 2022, son impact pourrait être fort sur l'évolution de la masse salariale (125 000€ évalués).

- Indemnité inflation :

L'article 13 de la loi du 1^{er} décembre 2021 prévoit le versement d'une aide exceptionnelle afin de préserver le pouvoir d'achat face à l'augmentation du coût de la vie. Cette aide de 100€ nets, à la charge de l'État, bénéficiera aux agents de la 26 collectivité percevant une rémunération inférieure à 2 000 € nets mensuels.

Evolution de la masse salariale

- Evolution des carrières :

La masse salariale continuera de croître de façon mécanique notamment en raison du GVT (Glissement Vieillesse Technicité). Le GVT conduit à une augmentation naturelle des rémunérations liée à l'ancienneté et à l'augmentation de la technicité.

Les avancements de grade et promotions internes répondent dorénavant à la procédure instaurée dans les Lignes directrices de gestion. Dans ce cadre, l'autorité territoriale définit les orientations en matière de promotions et valorisation des parcours. Les promotions doivent donc permettre aux agents de bénéficier d'une carrière progressive au sein de la collectivité tout en maîtrisant l'enveloppe budgétaire liée.

Évolutions prévues en 2022 :

- Traitement de base : Le traitement de base des agents de catégorie C sera donc revalorisé dès janvier 2022 ce qui entraînera une hausse de l'enveloppe traitement de base. Il n'est pas prévu à ce jour d'augmentation du point d'indice. Le jour de carence est de nouveau appliqué depuis décembre 2021 sauf sur les arrêts « Covid ». Cette augmentation du traitement de base a également un impact sur la prime d'assurance statutaire.

- Cotisations salariales et patronales : l'augmentation des traitements de base entraîne de fait une augmentation des cotisations. Les taux de cotisation 2022 restent globalement inchangés. Seule la cotisation CNFPT se voit majorée de 0,05 % au titre de la formation professionnelle.

- NBI : le montant lié à la NBI ne devrait pas évoluer.

- heures supplémentaires : Les heures supplémentaires sont majoritairement récupérées et payées sur un nombre de manifestations défini et cadré. Le chantier sur le temps de travail pourra avoir un effet sur le nombre global d'heures supplémentaires.

- avantages en nature : les avantages en nature sont attribués uniquement sous conditions de nécessité de service et concernent des agents de la restauration (avantages alloués au titre des repas) ainsi qu'un agent de la Résidence Autonomie qui bénéficie d'un logement de fonction.

- Régime indemnitaire : le régime indemnitaire est maintenu sous sa forme actuelle.

Evolution du temps de travail

- Le temps de travail effectif au sein de la commune est inférieur à 1607 heures. La loi de transformation de la Fonction Publique d'août 2019 et le rapport de la Chambre Régionale des Comptes de septembre 2019 conduisent la collectivité à remettre à plat les règles concernant le temps de travail pour être en conformité avec les 1607 h. Les agents bénéficient actuellement de 32 jours de congés annuels par an (règlement intérieur) ainsi que d'une bonification pour ancienneté à partir de 10 ans de service.
- Le travail en vue de la mise en conformité avec la loi a débuté fin 2021 dans le cadre d'une mission confiée au cabinet Espelia et s'inscrira dans le cadre d'un dialogue social renforcé sur le première semestre 2022. Des scénarios d'évolution possible du temps de travail par unités de travail seront définis et soumis à la consultation des agents et responsables de service.
- Les agents travaillant au sein des écoles (ALAE, ATSEM, entretien des locaux) ainsi que le chauffeur de la navette municipale bénéficient d'un temps de travail annualisé lié aux rythmes scolaires.
- Le télétravail es toujours pratiqué dans la collectivité dans le cadre de la crise sanitaire. Un groupe de travail est mis en place afin de pouvoir le pérenniser au cours de l'année 2022. Ce projet est inclus dans le projet « temps de travail » et doit notamment permettre d'intégrer le volet qualité de vie au travail.