



***l'Entrepreneante !***

***Rapport sur les orientations budgétaires (ROB)***

***Elaboré en vue du débat sur les orientations  
budgétaires (DOB)***

***Exercice 2025***

## Préambule

La tenue d'un débat sur les orientations budgétaires (DOB) est une obligation légale pour les régions, les départements, les communes de 3 500 habitants et plus et les groupements comportant une commune de 3 500 habitants et plus (art. L2312-1, CGCT). Cette obligation concerne également les établissements publics administratifs ainsi que les établissements publics industriels et commerciaux rattachés aux précédentes collectivités territoriales et établissements publics, à savoir : centre communal (ou intercommunal) d'action sociale, caisse des écoles, office de tourisme communal et intercommunal...

Notons que ce débat concerne tant le budget principal que les budgets annexes, et qu'il a l'objectif d'éclairer le vote des élus sur le budget de la collectivité. Son organisation constitue une formalité substantielle destinée à préparer le débat budgétaire et à donner aux élus, en temps utile, les informations nécessaires pour leur permettre d'exercer leur pouvoir de décision à l'occasion du vote du budget primitif.

NB : la délibération portant approbation du budget primitif qui n'aurait pas été précédée d'un débat d'orientation budgétaire serait entachée d'illégalité. De même, une délibération prenant acte de la tenue du débat sur les orientations budgétaires sur la base d'un rapport incomplet serait entachée d'illégalité.

### ***L'organisation du débat sur les orientations budgétaires***

#### Les délais

Avant la bascule de la nomenclature budgétaire et comptable M14 au référentiel M57, le débat sur les orientations budgétaires devait intervenir dans un délai maximum de 2 mois avant le vote du budget primitif (art. L2312-1, CGCT).

Notons que dans le cadre du référentiel M57, le rapport sur les orientations budgétaires doit intervenir dans un délai de 10 semaines maximum avant le vote du budget primitif (art. L5217-10-4, CGCT).

En revanche pour les activités et services suivis selon une autre nomenclature budgétaire et comptable (notamment les nomenclature M4X et M22), ce délai demeure fixé à 2 mois (art. L2312-1, CGCT).

Si aucun délai minimal n'est imposé entre le vote du débat sur les orientations budgétaires et le vote du budget primitif, le juge administratif a estimé que ce débat ne peut intervenir à une date trop proche du vote du budget. Ainsi, la tenue du débat le soir même du vote du budget primitif justifie l'annulation de la délibération approuvant le budget primitif (TA Versailles, 16/03/2001).

#### La forme

Les membres de l'assemblée délibérante ne peuvent pas voter pour ou contre les échanges intervenus lors du débat sur les orientations budgétaires, ni même sur le contenu du rapport sur les orientations budgétaires. L'assemblée délibérante doit uniquement prendre acte de la tenue du débat sur les orientations budgétaires, mais également de l'existence du rapport sur la base duquel se tient débat.

Précisons que les conditions de déroulement du débat sur les orientations budgétaires doivent être prévues par le règlement intérieur du conseil municipal.

#### La transmission aux services du contrôle de légalité de la préfecture

La tenue du débat sur les orientations budgétaires fait l'objet d'une délibération spécifique. Cette délibération doit être distincte de celle relative à l'approbation du budget primitif (TA Montpellier, 11/10/1995, M.Bard c/Commune de Bédarieux).

Cette délibération et ce rapport doivent être transmis au représentant de l'État. Les services de la préfecture en contrôle la légalité.

Notons que le contrôle budgétaire ne s'applique pas à la délibération relative au débat sur les orientations budgétaires, car celui-ci n'est pas considéré comme un document budgétaire à part entière comme l'est le budget primitif. En effet, le rapport sur les orientations budgétaires n'ouvre aucun crédit budgétaire et ne permet pas à l'ordonnateur d'engager des dépenses.

#### ***La rédaction du rapport sur les orientations budgétaires***

Conformément à l'article L2312-1 du CGCT, le débat sur les orientations budgétaires doit faire l'objet d'un rapport. Le décret n°2016-841 du 24 juin 2016 apporte des informations quant au contenu, aux modalités de publication et de transmission du rapport sur les orientations budgétaires.

NB : la commune doit transmettre ce rapport au président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont elle est membre dans un délai de quinze jours à compter de son examen par le conseil municipal. Il est mis à la disposition du public à l'hôtel de ville, dans les quinze jours suivants la tenue du débat d'orientation budgétaire. Le public est avisé de la mise à disposition de ces documents par tout moyen.

Pour les communes d'au moins 3 500 habitants, ce rapport doit comporter (art. D2312-3, CGCT) :

1° Les orientations budgétaires envisagées par la commune portant sur les évolutions prévisionnelles des dépenses et des recettes, en fonctionnement comme en investissement. Sont notamment précisées les hypothèses d'évolution retenues pour construire le projet de budget, notamment en matière de concours financiers, de fiscalité, de tarification, de subventions ainsi que les principales évolutions relatives aux relations financières entre la commune et l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont elle est membre.

2° La présentation des engagements pluriannuels, notamment les orientations envisagées en matière de programmation d'investissement comportant une prévision des dépenses et des recettes. Le rapport présente, le cas échéant, les orientations en matière d'autorisation de programme.

3° Des informations relatives à la structure et la gestion de l'encours de dette contractée et les perspectives pour le projet de budget. Elles présentent notamment le profil de l'encours de dette que vise la collectivité pour la fin de l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

Les orientations visées aux 1°, 2° et 3° devront permettre d'évaluer l'évolution prévisionnelle du niveau d'épargne brute, d'épargne nette et de l'endettement à la fin de l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

Pour les communes de plus de 10 000 habitants, le rapport comporte également les informations relatives (art. D2312-3, CGCT) :

- à la structure des effectifs ;
- aux dépenses de personnel (notamment les éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées et les avantages en nature) ;
- à la durée effective du travail.

De plus, le rapport doit préciser les objectifs concernant :

- l'évolution des dépenses réelles de fonctionnement, exprimées en valeur, en comptabilité générale de la section de fonctionnement ;
- l'évolution du besoin de financement annuel calculé comme les emprunts minorés des remboursements de dette.

Ces éléments prennent en compte les budgets principaux et l'ensemble des budgets annexes.

***Pour les communes de plus de 20 000 habitants, le rapport sur les orientations budgétaires doit être précédé d'un rapport spécifique sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes***

Depuis le 1er janvier 2016, les communes (et EPCI à fiscalité propre) de plus de 20 000 habitants doivent présenter, préalablement au débat sur les orientations budgétaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (art. 61, Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes). Ce rapport détaille les politiques que ces communes mènent sur leur territoire, ainsi que leurs orientations et programmes de nature à améliorer cette situation (art. L2311-1-2, CGCT).

NB : ce rapport doit faire l'objet d'une délibération distincte de celle relative au débat sur les orientations budgétaires, mais qui lui est préalable.

Ce rapport comporte deux volets (art. D2311 – 16, CGCT) :

- un volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, réalisé à partir de données « relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération, à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ».
- un volet territorial relatif aux politiques publiques de nature à favoriser l'égalité sur son territoire, notamment en réalisant un bilan des « actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques ». Ce dernier peut également comporter une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités

entre les femmes et les hommes, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

***Pour les communes de plus de 50 000 habitants, le rapport sur les orientations budgétaires doit être précédé d'un rapport sur la situation de la commune en matière de développement durable***

Depuis le 1er janvier 2011 (art. 255, Loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement), les communes (et EPCI à fiscalité propre) de plus de 50 000 habitants doivent présenter, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière de développement durable intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation et à contribuer à l'atteinte des objectifs de développement durable inscrits au programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté le 25 septembre 2015 par l'Assemblée générale des Nations unies.

NB : ce rapport doit faire l'objet d'une délibération distincte de celle relative au débat sur les orientations budgétaires, mais qui lui est préalable.

Le contenu de ce rapport, qui comprend notamment le bilan annuel de la stratégie numérique responsable mentionnée au I de l'article 35 de la loi n° 2021-1485 du 15 novembre 2021 visant à réduire l'empreinte environnementale du numérique en France (art. L2311-1-1, CGCT). Il précise également le programme d'actions mis en place pour assurer la réduction de la consommation d'énergie des bâtiments ou des parties de bâtiment à usage tertiaire dont la collectivité territoriale est propriétaire, dans un objectif de respect des obligations prévues à l'article L. 174-1 du code de la construction et de l'habitation.

NB : ce rapport décrit, sous forme de synthèse, la situation en matière de développement durable de la commune à partir des évaluations, documents et bilans produits par la commune sur une base volontaire ou prévus par un texte législatif ou réglementaire. Ce rapport comporte les éléments suivants (art. D2311-15, CGCT) :

- le bilan des actions conduites au titre de la gestion du patrimoine, du fonctionnement et des activités internes de la collectivité ;
- le bilan des politiques publiques, des orientations et des programmes mis en œuvre sur son territoire.

Ces bilans comportent en outre une analyse des modalités d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation des actions, politiques publiques et programmes.

## *Etat des finances publiques locales et perspectives*

### **2023 : une très mauvaise année pour les finances publiques selon la Cour des Comptes**

Selon la Cour des Comptes<sup>1</sup>, l'année 2023 a été une très mauvaise année en matière de finances publiques. Le déficit public, loin de se résorber, s'est établi à 5,5 points de PIB, dégradé de 0,7 point par rapport à 2022 et 0,6 point au-dessus des prévisions gouvernementales. La France n'a pas tiré parti de la normalisation progressive de l'économie et de la baisse des prix après le pic d'inflation.

Cette situation a rendu de fait caduque la trajectoire de la loi de programmation des finances publiques (LFPF) pour 2023-2027 adoptée en décembre 2023 – dont les autres dispositions (plafonnement triennal des dépenses de l'État par missions, mécanisme de correction, plafonnement des exonérations de cotisations sociales, etc.) restent essentielles pour la gouvernance des finances publiques.

Les scénarios alternatifs testés par la Cour des comptes montrent que tout écart par rapport aux prévisions de croissance, de dépenses ou de recettes suffirait à faire dérailler la trajectoire et à manquer les cibles de déficit et de dette pour 2027.

### **2023 : une situation financière favorable pour le « bloc communal », mais plus délicate pour les départements et les régions**

Selon la Cour des Comptes<sup>2</sup>, la situation financière des communes et des intercommunalités a continué à s'améliorer en 2023 (+ 1,2 Md€ d'épargne brute<sup>1</sup> et + 1,4 Md€ d'épargne nette des remboursements d'emprunts). En revanche, celle des régions est en repli (- 0,4 Md€ et - 0,5 Md€) et celle des départements s'est dégradée (- 4,7 Md€ dans les deux cas à périmètre constant). La somme de ces évolutions divergentes se traduit par une baisse globale de l'épargne des collectivités (- 3,9 Md€ pour l'épargne brute et - 3,8 Md€ pour l'épargne nette à périmètre constant).

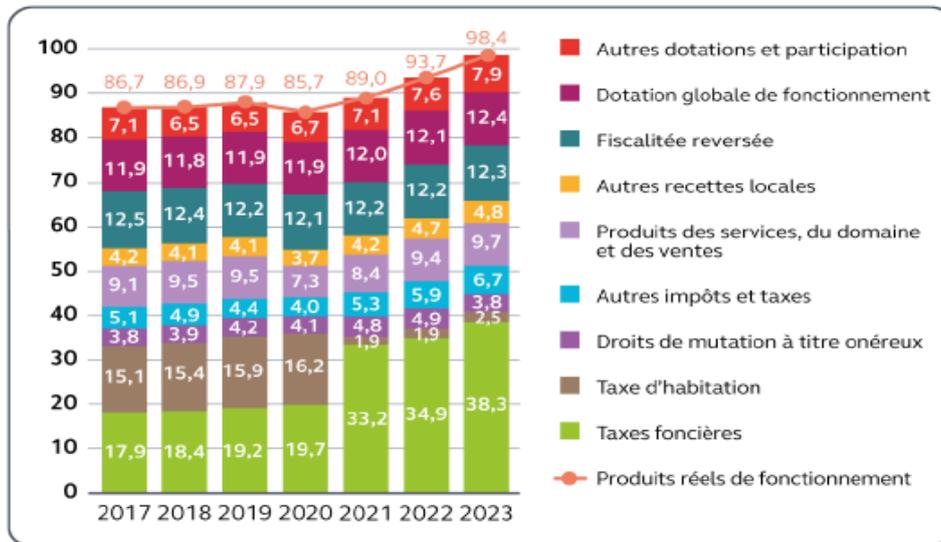
Les différences de composition des « paniers de recettes » des entités locales expliquent ces divergences d'évolution. C'est notamment le cas des droits de mutation à titre onéreux (DMTO) pour les départements qui ont subi en 2023 les conséquences du retournement du marché immobilier (- 4,5 Md€ de recettes de DMTO toutes collectivités confondues), après avoir durablement bénéficié de son dynamisme. Le retournement des recettes de DMTO en 2023 souligne l'inadaptation du financement des charges de fonctionnement des départements, principalement constituées de dépenses sociales rigides et évolutives, par un impôt cyclique et volatil.

La Cour des Comptes relève que les produits de fonctionnement des communes et des intercommunalités du « bloc communal » ont vivement progressé (+ 5,8 %). Le produit de la taxe foncière sur les propriétés bâties a fortement augmenté sous l'effet de la revalorisation des bases (valeurs locatives cadastrales) en fonction de l'inflation constatée et de hausses de taux d'imposition par les communes qui, sans avoir été plus fréquentes, ont eu une incidence plus forte sur les recettes qu'en 2022.

<sup>1</sup> La situation et les perspectives des finances publiques - juillet 2024

<sup>2</sup> Les finances publiques locales 2024 - Fascicule 1 - juillet 2024

**Graphique n° 8 : produits de fonctionnement des communes entre 2017 et 2023 (en Md€)**



Source : Cour des comptes, d'après des données de la DGFIP

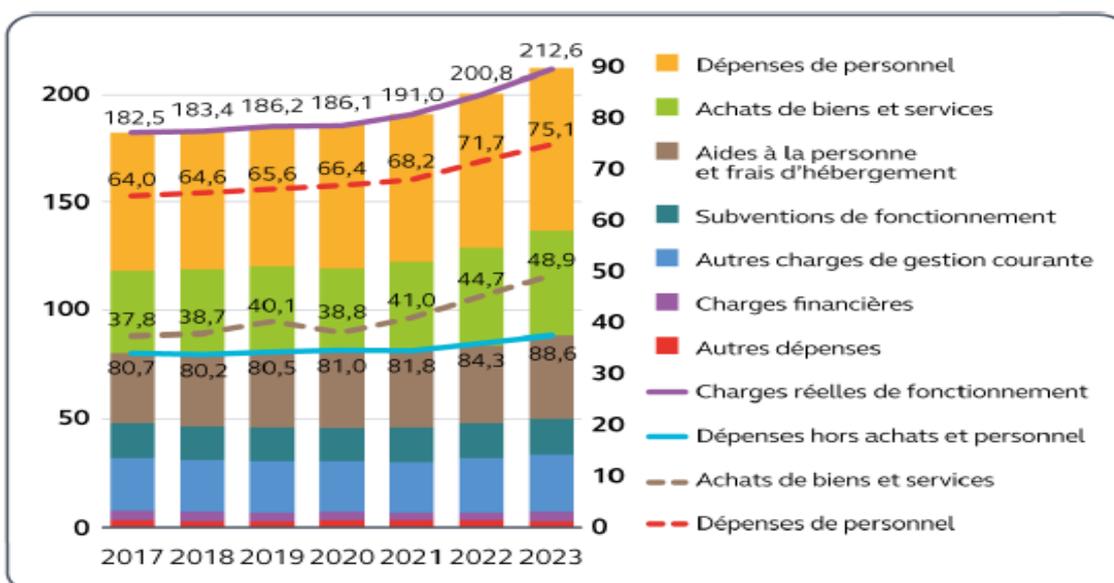
**Tableau n° 3 : produit des taxes ayant une assiette foncière perçues par le « bloc communal » entre 2017 et 2023 (en Md€)**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution 2023-2022	Évolution 2023-2020
<i>Bloc communal</i>									
Taxe d'habitation	22,2	22,6	23,4	23,7	2,6	2,7	3,6	+ 0,9	36,4 %
Taxe foncière sur les propriétés bâties	18,8	19,4	20,3	20,8	34,3	36,2	39,7	+ 3,4	9,4 %
Taxe foncière sur les propriétés non bâties	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,2	+ 0,1	7,5 %
CFE	7,7	8,0	8,0	8,3	6,9	7,1	7,6	+ 0,5	7,0 %
<b>Total</b>	<b>49,6</b>	<b>51,0</b>	<b>52,7</b>	<b>53,8</b>	<b>44,8</b>	<b>47,1</b>	<b>52,0</b>	<b>+ 4,97</b>	<b>10,6 %</b>

Source : Cour des comptes, d'après des données de la DGFIP

Les dépenses de fonctionnement ont quant à elle accéléré (+ 6,1 % à périmètre constant contre + 5 % en 2022 à périmètre constant) en raison notamment des effets toujours puissants, directs comme indirects, de l'inflation sur les dépenses : hausse du prix des achats de biens et services (en particulier, eau, énergie, chauffage et aliments) ; indexation sur l'inflation des prestations sociales ; augmentation de la charge en intérêts de l'endettement financier sous l'effet de la hausse des taux d'intérêt ; hausses salariales.

**Graphique n° 1 : charges réelles de fonctionnement des collectivités, à périmètre courant, entre 2017 et 2023 (en Md€)**



Source : Cour des comptes, d'après des données de la DGFIP

Lecture : les courbes hachurées montrent l'évolution des dépenses de personnel et d'achats (échelle de droite).

**Tableau n° 2 : évolution des dépenses de personnel par catégorie de collectivités entre 2017 et 2023 (en Md€)**

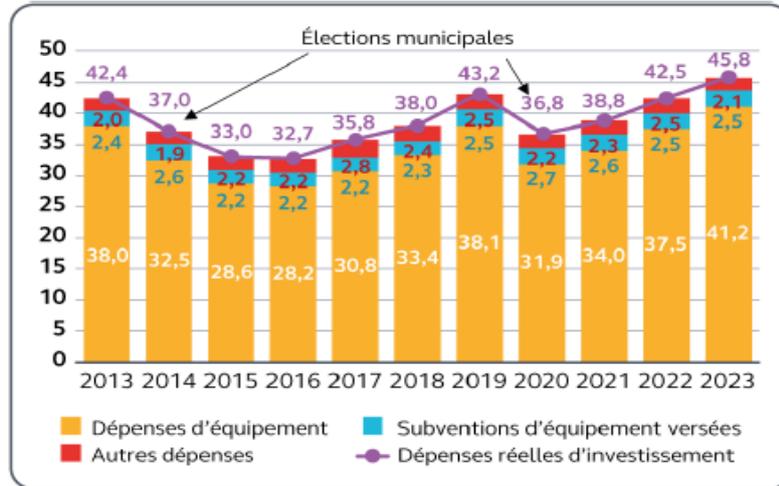
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution 2023/2022		Évolution 2023/2017
								En Md€	En %	En %
<b>Toutes collectivités</b>	64,04	64,56	65,63	66,36	68,21	71,74	75,10	3,36	4,7 %	17,3 %
<b>Régions</b>	3,83	3,97	4,06	4,13	4,29	4,44	4,64	0,20	4,5 %	21,1 %
<b>Titulaires</b>	2,30	2,40	2,45	2,49	2,53	2,63	2,70	0,08	3,0 %	17,3 %
<b>Non titulaires</b>	0,33	0,37	0,39	0,40	0,47	0,49	0,54	0,05	9,5 %	62,0 %
<b>Départements</b>	12,01	12,00	12,12	12,31	12,62	13,26	14,19	0,93	7,0 %	18,2 %
<b>Titulaires</b>	6,51	6,54	6,55	6,59	6,64	6,90	7,20	0,30	4,4 %	10,7 %
<b>Non titulaires</b>	0,65	0,71	0,76	0,84	0,99	1,13	1,33	0,20	17,7 %	105,9 %
<b>EPCI</b>	10,36	10,88	11,32	11,67	12,12	12,93	13,71	0,78	6,0 %	32,3 %
<b>Titulaires</b>	5,26	5,56	5,82	5,98	6,07	6,37	6,67	0,30	4,7 %	26,8 %
<b>Non titulaires</b>	1,20	1,32	1,44	1,49	1,67	1,95	2,14	0,19	9,6 %	77,4 %
<b>Communes</b>	38,76	38,74	39,13	39,26	40,23	42,18	43,66	1,48	3,5 %	12,6 %
<b>Titulaires</b>	21,08	21,27	21,47	21,66	21,73	22,47	22,94	0,48	2,1 %	8,9 %
<b>Non titulaires</b>	4,49	4,69	4,87	4,95	5,41	6,09	6,56	0,46	7,6 %	45,9 %

Source : Cour des comptes, d'après des données de la DGFIP

Note de lecture : les montants indiqués au titre des lignes « Fonctionnaires » et « Contractuels » correspondent aux seules rémunérations brutes, alors que les totaux par catégories de collectivités et toutes collectivités intègrent toutes les dépenses de personnel, y compris les cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs.

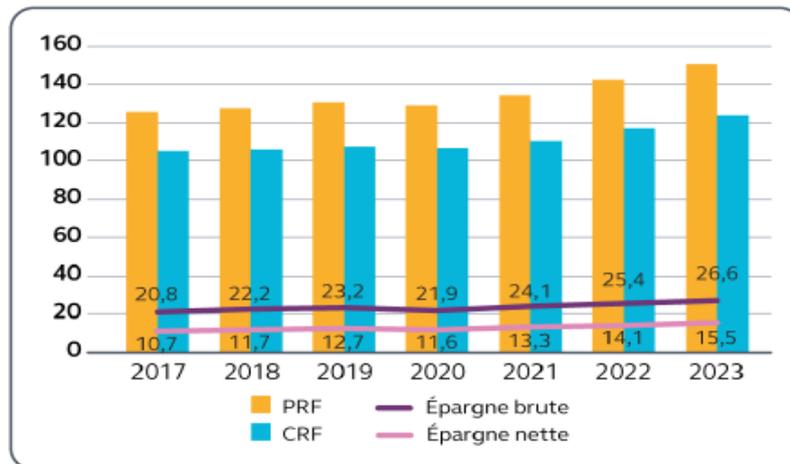
Malgré la chute de leur épargne, les collectivités ont continué à investir. Ainsi, leurs dépenses d'investissement ont de nouveau fortement augmenté (+ 4,5 Md€, soit + 6,6 %, niveau similaire à 2022). À titre principal, la hausse des dépenses d'investissement recouvre une croissance en volume (à hauteur de 60 % environ sur les deux années 2022 et 2023). Cette hausse des dépenses d'investissement a été financée par un prélèvement sur le fonds de roulement, qui s'est traduit par une réduction du solde excédentaire du compte courant des collectivités au Trésor (- 4,6 Md€).

**Graphique n° 13 : dépenses d'investissement du « bloc communal » entre 2013 et 2023 (en Md€)**



Source : Cour des comptes, d'après des données de la DGFIP

**Graphique n° 12 : épargnes brute et nette du « bloc communal » entre 2017 et 2023 (en Md€)**



Source : Cour des comptes, d'après des données de la DGFIP  
 PRF : produits réels de fonctionnement ; CRF : charges réelles de fonctionnement.

Cependant, note la Cour des Comptes, le solde du compte courant des régions au Trésor se situe à un faible niveau. Fin 2023, cinq départements ont une épargne nette négative (contre un en 2022). Le nombre d'entités du « bloc communal » dont la trésorerie est négative après déduction de crédits de trésorerie à très court terme a augmenté (fin décembre 2023, 497 communes et 54 EPCI contre 426 communes et 48 EPCI un an plus tôt). Un grand nombre de communes ultra-marines ont des budgets déséquilibrés et retardent leurs paiements à leurs fournisseurs et aux organismes sociaux.

## Un moindre recours à l'emprunt en 2023 dans le contexte de la remontée des taux d'intérêt

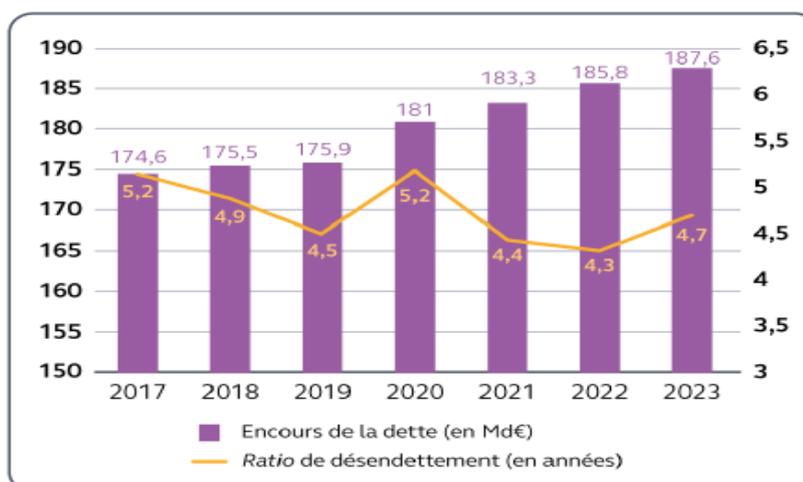
Toujours selon la Cour des Comptes, entre 2020 et 2022, le montant des emprunts souscrits avait dépassé le besoin de financement, notamment en 2021 (avec un écart de 5 Md€). Ce phénomène s'expliquait par la prise de retard des projets d'investissement et par l'anticipation de la remontée des taux d'intérêt des crédits de long terme. Alors que ces derniers se situaient en moyenne à 0,62 % en 2021 et à 2,07 % en 2022, les collectivités ont estimé opportun d'emprunter.

En 2023, le taux d'intérêt moyen a presque doublé par rapport à 2022 pour atteindre 3,8 %, ce qui représente une multiplication par six en deux ans. Cette situation a été partagée par toutes les catégories et strates de collectivités, les deux tiers des emprunts ayant été contractés entre 3 et 4 %.

La baisse de 3,6 % du montant total des emprunts réalisés en 2023 (- 0,7 Md€) par rapport à 2022 s'explique par une baisse du nombre de contrats souscrits : seules quatre collectivités sur 10 en ont signé. Plus précisément, sept collectivités de plus de 100 000 habitants sur 10 ont souscrit de nouveaux emprunts, contre quatre sur 10 pour les autres strates démographiques.

Alors que les collectivités se finançaient en 2022 à hauteur de 73 % à taux fixe (et même à 90 % en 2020), le taux variable fait presque jeu égal en 2023 (48 %). Les montants empruntés ont été souscrits auprès des banques à hauteur de seulement 48 % (contre 56,5 % en 2022). La Banque des Territoires a vu ses parts de marché passer de 2,5 % à 17 %.

**Graphique n° 6 : endettement financier (en Md€) et ratio de désendettement (en années) des collectivités entre 2017 et 2023**

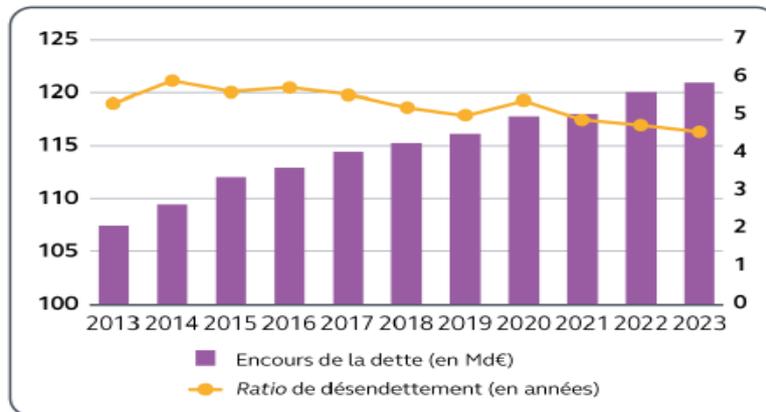


Source : Cour des comptes, d'après des données de la DGFIP

Concernant spécifiquement le bloc communal, le taux moyen des nouveaux emprunts contractés approche 4 %. La strate démographique est, comme en 2022, un facteur de différenciation, qui n'est toutefois pas linéaire. Ainsi, les communes et EPCI de plus de 100 000 habitants et ceux de moins de 10 000 habitants ont emprunté à des conditions équivalentes (respectivement au taux moyen de 3,91 % et 3,93 %). Ce sont les communes et EPCI entre 50 000 et 100 000 habitants qui ont connu les conditions les moins favorables (3,99 %). Le recours au taux fixe est majoritaire. Les EPCI et les communes de moins de 10 000 habitants y ont le plus recours (62 %). Le « bloc communal » a très majoritairement fait

appel aux banques, à hauteur de 80 % pour les communes et EPCI entre 20 000 et 50 000 habitants.

**Graphique n° 14 : endettement financier (en Md€) et ratio de désendettement (en années) du « bloc communal » entre 2017 et 2023**



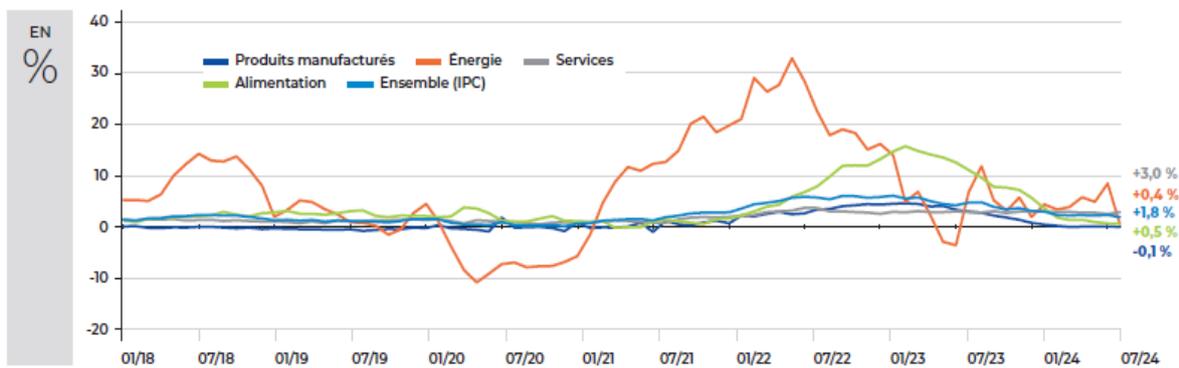
Source : Cour des comptes, d'après des données de la DGFIP

## L'inflation

Les pressions inflationnistes se sont nettement détendues. En août, l'inflation française mesurée sur un an est revenue sous la barre des 2 %. Les prix des services, reflétant les hausses de salaires, affichent encore une progression élevée mais cette dernière devrait se tempérer avec la modération salariale à venir, dans le sillage de la normalisation de l'inflation.

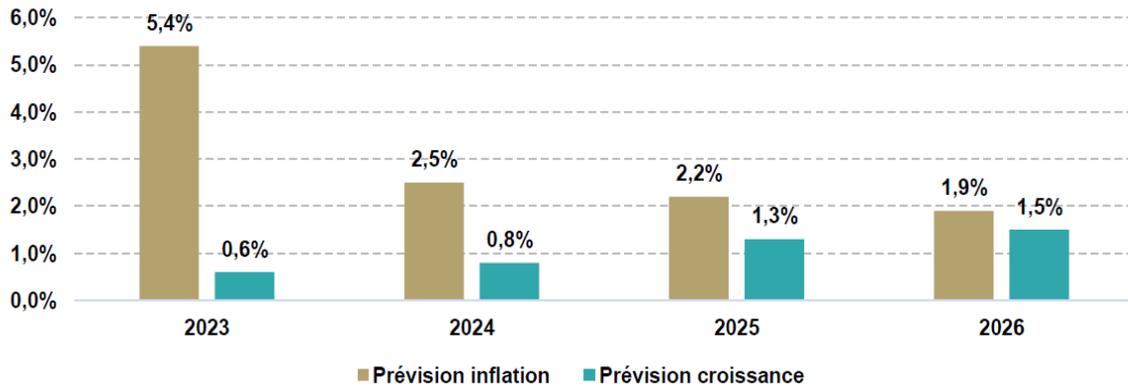
### France : prix à la consommation (taux de variation sur un an, en %)

© La Banque Postale



Source : Insee, LBP.

### Anticipations croissance et inflations de la BCE pour la zone euro



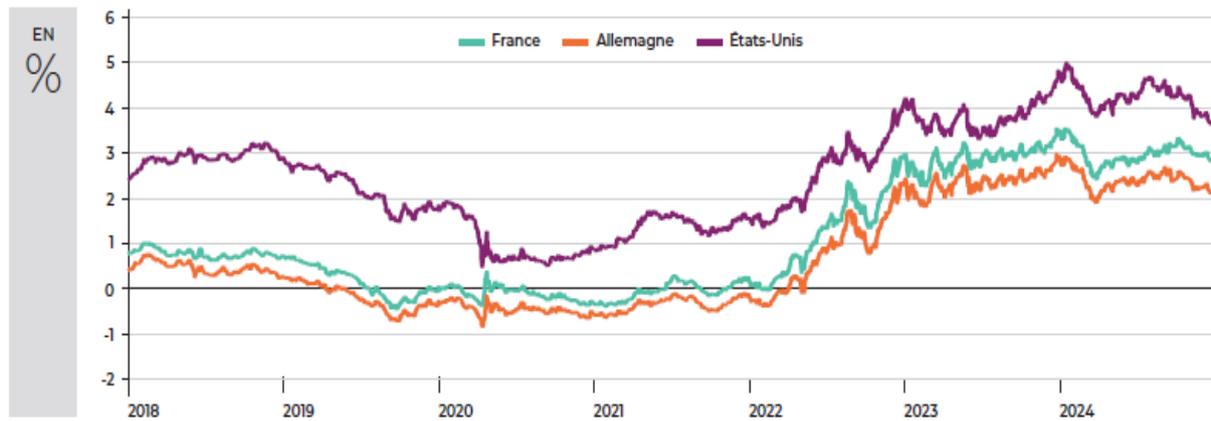
Source : Finance Active

### Les taux d'intérêt

Sur les marchés financiers, le rendement de l'OAT s'est tendu avec l'annonce de la dissolution de l'Assemblée nationale, l'écart avec le taux allemand passant de 50 points de base à un peu plus de 70 pb pendant l'été. Dans un environnement mondial caractérisé par une baisse des taux longs, en lien avec l'anticipation de baisse du taux directeur outre-Atlantique, le taux français à 10 ans a néanmoins légèrement baissé par rapport à son niveau d'avant la dissolution (2,83 % le 17 septembre, à comparer à 3,11 % le 7 juin).

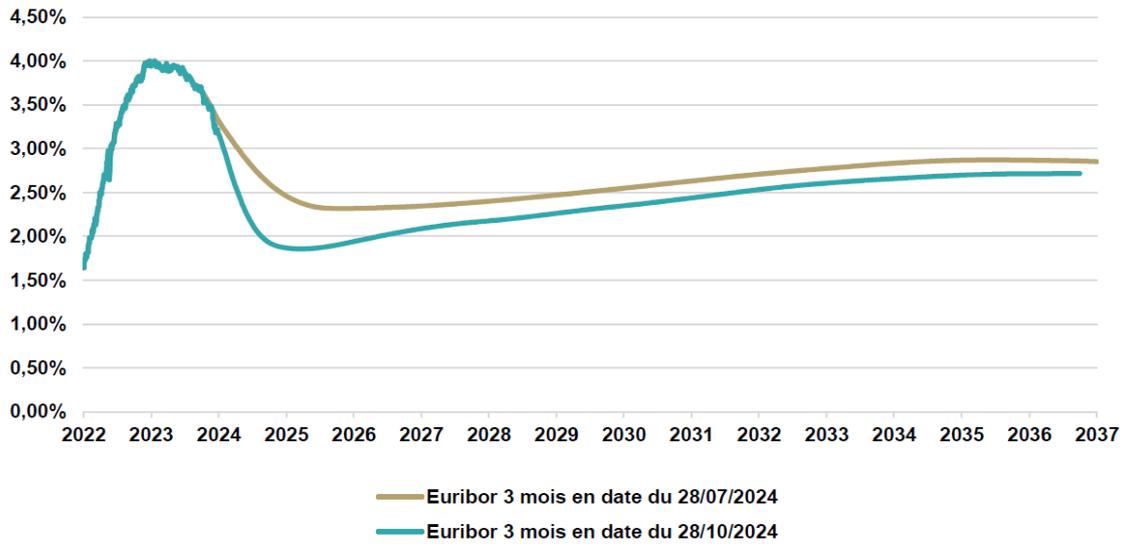
### Taux des obligations d'État à 10 ans

© La Banque Postale



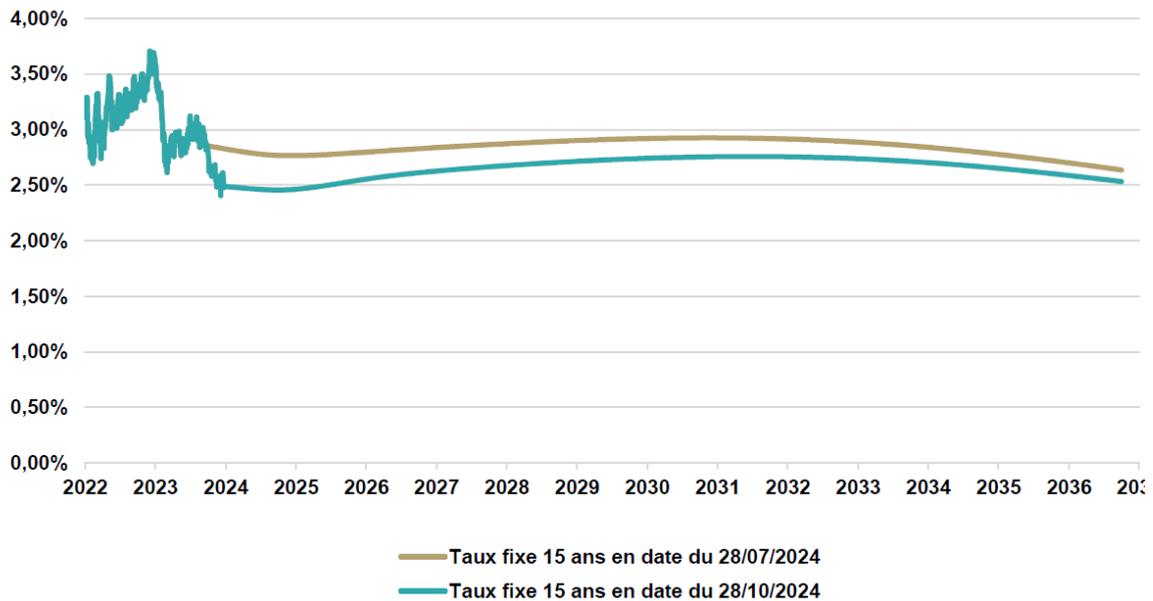
Source : LSEG Datastream.

### Historique et anticipés de l'Euribor 03 mois



Source : Finance Active

### Historique et anticipés du taux fixe 15 ans (hors marge bancaire)



Source : Finance Active

### Les dernières prévisions macroéconomiques pour 2025

Selon la Banque de France<sup>3</sup>, la croissance resterait positive en 2025 mais diminuerait un peu. Conjointement à la reprise attendue de la demande chez nos partenaires européens,

<sup>3</sup> Projections macroéconomiques – 16 décembre 2024

elle serait ensuite plus dynamique en 2026 et 2027, sous l'effet notamment d'une moindre inflation, et du desserrement réalisé de la politique monétaire.

En 2024, l'inflation totale a reculé sensiblement et devrait retomber en moyenne annuelle à 2,4 %. Sur l'horizon de prévision, l'inflation s'inscrirait durablement en dessous de 2 %. Le ralentissement des prix serait favorisé par celui des prix de l'alimentation, de l'énergie et des biens manufacturés, tandis que l'inflation dans les services baisserait plus lentement, expliquant un recul plus progressif de l'inflation sous-jacente vers 2 %.

Le marché du travail commence à entrer dans une phase transitoire de ralentissement, concentrée sur l'année 2025. Le taux de chômage atteindrait un pic inférieur à 8 % en 2025 et en 2026, avant de repartir à la baisse dans le sillage de la reprise de l'activité.

***Loi de Programmation des Finances Publiques 2023-2027<sup>4</sup> : inciter les collectivités à participer à la maîtrise des dépenses publiques, mais sans les obliger***

La loi de programmation des finances publiques pour les années 2023 à 2027 définit la trajectoire pluriannuelle des finances publiques jusqu'en 2027 et les moyens qui permettront de l'atteindre, dans un contexte de sortie de crise économique et sanitaire liée au Covid. Un retour du déficit public sous la barre des 3% du PIB est prévu d'ici 2027 (contre 4,9% en 2023). Ce texte comporte plusieurs dispositions relatives aux collectivités territoriales. Cette loi prolonge notamment l'objectif indicatif d'évolution de leurs dépenses réelles de fonctionnement afin de les associer à la maîtrise des finances publiques tout en renforçant leur capacité d'investissement et leur résilience en cas de retournement de la conjoncture.

**Un objectif de déficit public à 2,7% du PIB en 2027**

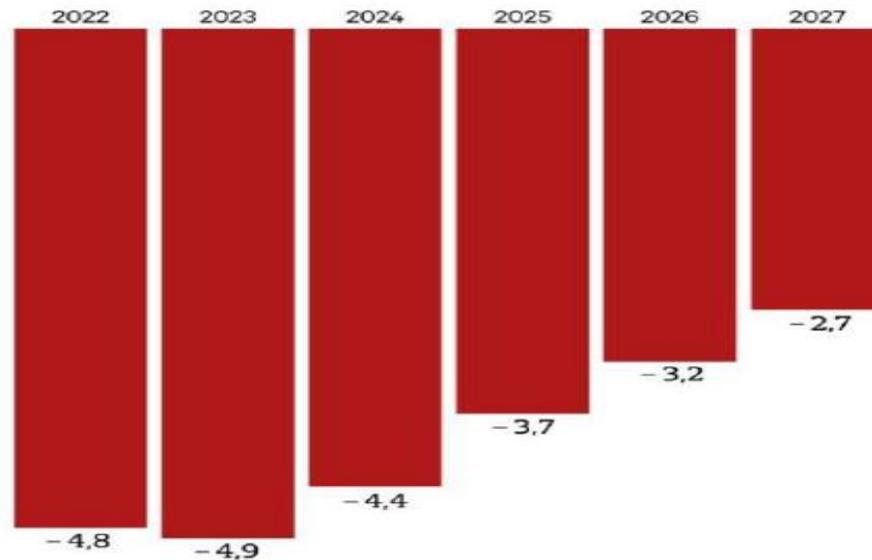
La loi de programmation des finances publiques pour les années 2023 à 2027 table sur une croissance de 1,4% en 2024 et à un rythme un peu plus important à partir de 2025 (1,7 % en 2025 et 2026 et 1,8 % en 2027). Il prévoit de **ramener le déficit public sous la barre des 3% du produit intérieur brut (PIB) d'ici quatre ans**. Après une stabilisation à 4,8% en 2022 et 4,9% en 2023, le déficit public serait ramené à 4,4% en 2024, à 3,7% en 2025 puis 3,2% en 2026 **pour atteindre 2,7% en 2027**.

---

<sup>4</sup> vie-publique.fr

## La trajectoire de déficit public

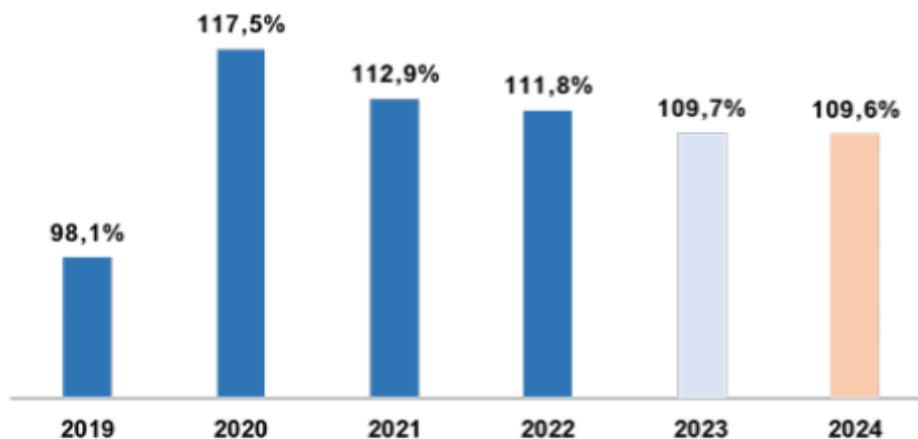
En % du PIB



Source : Groupe SELDON

Parallèlement, **la dette publique** serait relativement stable à 109,7% du PIB en 2023 et 2024, à 109,6% en 2025, à 109,1% en 2026 avant de **baisser à 108,1% en 2027** (contre 111,8% pour 2022). Quant à la **charge de la dette**, elle devrait passer à 48,1 milliards d'euros en 2024, 57 milliards en 2025, 65,1 milliards en 2026 et **74,4 milliards d'euros en 2027**.

## Dettes publiques (en % du PIB)



Source : Groupe SELDON

La dépense publique en volume croîtrait en moyenne de 0,6% sur la période 2022-2027. Le ratio de dépense publique (hors crédits d'impôts) reculerait à 55,9% en 2023 (après 57,7% en 2022) pour s'établir à 53,8% en 2027.

## **Le cadre financier 2023-2027 de l'État, des collectivités locales et de la sécurité sociale**

La loi de programmation des finances publiques pour les années 2023 à 2027 prévoit notamment :

- la trajectoire de l'ensemble des administrations publiques, **avec des dépenses fiscales nouvellement créées qui devront être bornées dans le temps** (à trois ans maximum à partir de 2024) et ne pourront être prolongées qu'après une évaluation ;
- le cadre financier pluriannuel de l'État et des administrations publiques centrales, **avec un objectif "au plus" de stabilité globale des schémas d'emploi d'ici 2027**, donc de possible diminution ;
- la trajectoire 2023-2027 des concours financiers de l'État aux collectivités territoriales ;
- **une diminution de l'impact environnemental du budget de l'État en réduisant de 30% le ratio entre les dépenses défavorables à l'environnement ("dépenses brunes") et les dépenses dont l'impact est favorable et mixte**, entre la loi de finances pour 2022 et le projet de loi de finances pour 2027 (contre 10% dans le projet de loi initial). Les dépenses liées aux mesures de relance sont exclues du calcul ;
- **des dispositifs d'aides aux entreprises de l'État qui ne pourront être créés, étendus ou prolongés que dans la limite de trois ans à partir de 2024**. Ces aides ne pourront être étendues ou prolongées qu'après une évaluation ;
- le cadre financier pluriannuel **des administrations publiques locales, avec un objectif d'évolution des dépenses réelles de fonctionnement (DRF) de 4,8% en 2023 à 1,3% en 2026 et 2027** (hors dépenses non pilotables comme le revenu de solidarité active -RSA) ;
- le cadre financier pluriannuel des administrations de sécurité sociale, **avec un pilotage et un bornage dans le temps des niches sociales** (à trois ans maximum à partir de 2024), chaque prorogation de niche sociale étant conditionnée à une évaluation ;
- **l'interdiction** (réitérée) pour les **organismes divers d'administration centrale (ODAC)** de contracter des **emprunts de plus de douze mois**.

Notons que le texte initial du gouvernement instaurait, enfin, **des pactes de confiance dans un article 23 qui a été supprimé au Sénat**. Toutefois, par le vote des Lois de Finances annuelles, le Gouvernement va contraindre les budgets des collectivités, non par la dépense, mais par la recette ; c'est notamment le cas avec le projet initial de la Loi de Finances pour 2025.

***En l'absence d'une Loi de Finances pour 2025, la Loi Spéciale s'applique***

**Avant sa démission, le Gouvernement avait établi un Projet de Loi de Finances pour 2025 contenant principalement les dispositions suivantes pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics :**

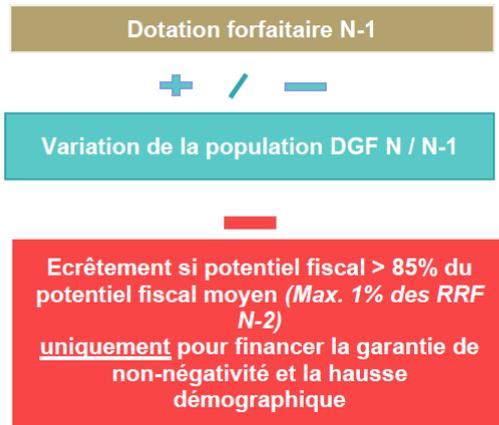
- ***Instauration d'un fonds de réserve***

Afin d'associer les collectivités territoriales à un effort de redressement des finances publiques (comme le prévoit la LPFP 2023-2027), le PLF 2025 prévoyait la création d'un nouveau « fonds de réserve » pour les finances locales. Toutefois ce texte prévoyait aussi des possibilités d'exonérations et d'atténuation de la mesure, en particulier une exonération pour les 250 premières communes éligibles à la DSU. La Ville de Liévin aurait donc pu bénéficier de l'exonération car elle est classée au 25<sup>ème</sup> rang au titre de la DSU.

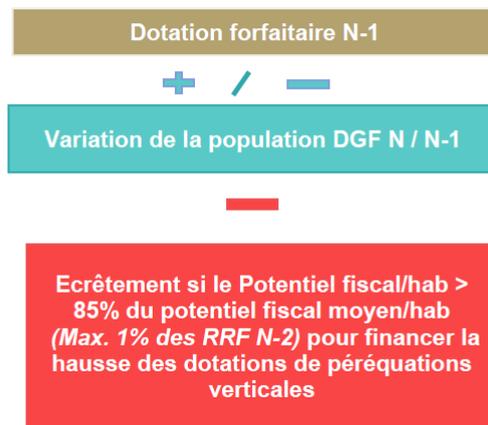
- ***Abondement de la dotation globale de fonctionnement (DGF)***

Le PLF 2025 prévoyait un abondement de la DGF des communes de 320 M€ nets : + 150 M€ sur la Dotation de Solidarité Rurale (DSR) + 140 M€ sur la Dotation de Solidarité Urbaine (DSU) + 30M€ sur la dotation d'intercommunalité. Précisons toutefois que cet abondement est financé par le mécanisme d'écêtement de la dotation forfaitaire des communes et de la part CPS des EPCI.

**Rappel du mode de calcul en 2024 :**

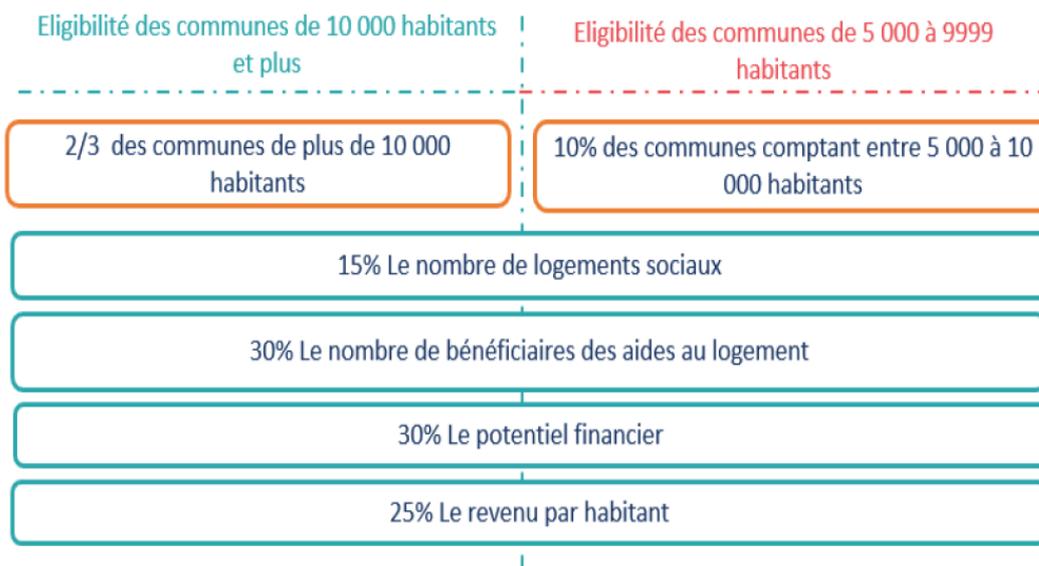


**Reprise du calcul avec écrêtement en 2025 :**



Source : Finance Active

Concernant plus spécifiquement la DSU, les critères d'éligibilité n'étaient pas impactés par le PLF 2025 :



Source : Finance Active

Vers une réforme en profondeur de la DGF ?

Dans un rapport, la Cour des comptes a examiné la dotation globale de fonctionnement (27,2 Md€ en 2024), créée en 1979 pour remplacer un ancien impôt local. Bien que la part des dotations de péréquation ait augmenté en son sein, la répartition de cette aide, qui demeure un levier majeur de l'État envers les communes, les intercommunalités et les départements, reste marquée par de profondes inégalités. Ces disparités résultent de la compensation de ressources disparues depuis plusieurs décennies, lesquelles ne correspondent plus aux besoins actuels de financement des collectivités.

La Cour formule 12 recommandations pour réduire ces inégalités, en rendant les dotations de péréquation plus efficaces. Toutefois, les disparités dans la répartition de la DGF, qu'il s'agisse des écarts entre collectivités favorisées et défavorisées, ou même entre collectivités présentant des caractéristiques similaires, ne peuvent être corrigées dans le cadre de l'architecture actuelle de la DGF.

Notons que la Cour propose une treizième recommandation : mener une réforme systémique de la DGF à coût constant pour les finances publiques. La nouvelle DGF comporterait deux volets : une dotation forfaitaire et un complément sélectif péréquateur. Ces deux volets seraient distribués aux collectivités en fonction de données entièrement contemporaines, telles que la population, les ressources, les charges et la centralité.

### Les dotations de soutien à l'investissement

Les mesures de soutien à l'investissement étaient reconduites en 2025 via quatre enveloppes distinctes comprenant des conditions d'éligibilité différentes (DSIL, DETR, DPV et DSID). La Loi de finances pour 2025 prévoyait néanmoins une forte diminution du fonds vert.

Notons que ce soutien à l'investissement local passe par le renforcement du verdissement de ces dotations :

- 30 % des projets financés par la DSIL devront être favorables à l'environnement ;
- 25 % des projets financés par la DSID devront être favorables à l'environnement ;
- 20 % des projets financés par la DETR devront être favorables à l'environnement.

	DSIL	DPV	DETR	DSID
<i>Eligibilité</i>	Communes et EPCI à fiscalité propre en métropole ainsi que les PETR	Communes défavorisées et présentant des dysfonctionnements urbains	Communes et EPCI < à 20 000 hab. + PF par hab. < à 1,3 fois PF par hab. moyen de la strate	Départements de métropole et d'Outre Mer, métropole de Lyon et collectivités à statut particulier
<i>Objet</i>	Rénovation thermique, transition énergétique, mise aux normes ; développement du numérique, équipements liés à la hausse du nombre d'habitants	Education, culture ; emploi, développement économique, santé ; sécurité, social...	Économique, social, environnemental et touristique, pour développer ou maintenir les services publics	Dépenses d'aménagement foncier et d'équipement rural
<i>Attribution</i>	Par le préfet de région	Par le préfet de département	Par le préfet de département	Par le préfet de région

Rappelons que dans le cadre du financement de son plan pluriannuel d'investissement, la Ville de Liévin peut solliciter la dotation de soutien à l'investissement local, ainsi que la dotation politique de la ville :

- La dotation de soutien à l'investissement local (DSIL, articles L. 2334-33 et suivants du code général des collectivités territoriales – CGCT), mise en place en 2016 en vue de renforcer le soutien apporté par l'État à l'investissement local. La DSIL bénéficie aux communes et aux EPCI à fiscalité propre. Elle comporte une enveloppe « ruralité » attribuée au sein des régions selon des critères démographiques, à destination des communes de 2 000 à 50 000 habitants. Les communes ciblées en priorité par cette dotation sont celles ayant des charges spécifiques de centralité et constituant un pôle économique et social au sein du territoire. Les projets d'investissement éligibles sont quant à eux ceux qui sont dotés d'un caractère structurant, c'est-à-dire qu'ils sont susceptibles d'être engagés rapidement et d'obtenir un effet significatif et rapide sur l'investissement local. La DSIL peut également, par dérogation, financer des dépenses de fonctionnement s'il s'agit d'études préalables ou de dépenses de modernisation.
- La dotation politique de la ville (DPV), créée par l'article 172 de la loi de finances pour 2009 pour remplacer la dotation de développement urbain (DDU). Elle est destinée aux communes de métropole et d'outre-mer particulièrement défavorisées et présentant des dysfonctionnements urbains. Les critères d'éligibilité à la DPV sont précisés dans les articles L. 2334-40 et L. 2234-41 du CGCT. La DPV n'est pas directement versée aux communes éligibles ; les montants sont, dans un premier temps, regroupés par département puis redistribués. Le préfet est chargé de sélectionner les projets présentés par les communes qui répondent aux exigences de périmètre propres à la DPV.

Le PLF 2025 prévoyait également deux modifications d'ampleur concernant le FCTVA :

- Un abaissement du taux forfaitaire de compensation de 10 % : il passe de 16.404% à 14.850%.
- La fin de l'éligibilité des dépenses de fonctionnement.

### La Loi Spéciale<sup>5</sup>

Le 4 décembre 2024, l'Assemblée nationale a adopté une motion de censure, en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution à la suite de l'engagement de la responsabilité du Gouvernement sur les conclusions de la commission mixte paritaire du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025.

Conformément à l'article 50 de la Constitution, le Premier ministre a remis au Président de la République la démission du Gouvernement le 5 décembre. De fait, le PLF 2025 ne peut être examiné et adopté de façon définitive par le Parlement dans des délais compatibles avec la promulgation de la loi avant le début du prochain exercice.

Notons que les articles 47 alinéa 4 de la Constitution et 45 de la LOLF prévoient que le Gouvernement doit déposer avant le 19 décembre de l'année qui précède le début de l'exercice, devant l'Assemblée nationale, un projet de loi spéciale l'autorisant à continuer à percevoir les impôts existants jusqu'au vote de la loi de finances de l'année. Ce projet est discuté selon la procédure accélérée. Le 5° de l'article 1 de la LOLF confère à cette loi spéciale le caractère de loi de finances.

L'article premier du projet de loi spéciale vise à autoriser à percevoir les impôts existants. Cette disposition est fondamentale et indispensable pour garantir le financement de l'État et des autres personnes morales affectataires des impositions de toutes natures, notamment les collectivités territoriales et les organismes publics qui leurs sont rattachés. Elle emporte également la reconduction des prélèvements sur les recettes mentionnées à l'article 6 de la LOLF, soit les prélèvements sur les recettes au profit des collectivités territoriales (PSR-CT) et de l'Union européenne (PSR-UE). L'autorisation est donnée pour une durée temporaire jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi de finances de l'année.

Ainsi, les collectivités territoriales et leurs établissements publics pourront percevoir la dotation globale de fonctionnement (qui comprend notamment la dotation forfaitaire, la dotation de solidarité urbaine, la dotation de solidarité rurale et la dotation nationale de péréquation), sur la base de son montant et des règles d'attribution de l'année 2024.

Le versement s'effectuera par douzièmes pour les enveloppes faisant l'objet d'un versement mensuel, avant une éventuelle régularisation en fonction des données de la Loi de Finances pour 2025.

Concernant le FCTVA, les anciennes dispositions continuent à s'appliquer. Le sort des autres dotations d'investissement est en suspens.

---

<sup>5</sup> Loi n° 2024-1188 du 20 décembre 2024 spéciale prévue par l'article 45 de la loi organique du 1er août 2001 relative aux lois de finances

**La revalorisation forfaitaire des bases fiscales**

Comme le prévoit l'article 1518 bis du Code général des impôts (CGI), à compter de 2018, les valeurs locatives foncières sont revalorisées en fonction de l'inflation constatée (et non plus en fonction de l'inflation prévisionnelle, comme c'était le cas jusqu'en 2017). Ce taux d'inflation est calculé en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation harmonisé entre le mois de novembre N-1 et le mois de novembre N-2 (pour application en année N). A noter qu'en cas de déflation, aucune dévalorisation des bases fiscales ne sera appliquée (coefficient maintenu à 1). Rappelons que l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) est utilisé pour les comparaisons entre membres de l'Union européenne. Il est calculé pour tous les ménages, en France hors Mayotte. La principale différence entre l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) et l'indice des prix à la consommation (IPC) porte sur les dépenses de santé : l'IPCH suit des prix nets des remboursements de la sécurité sociale tandis que l'IPC suit des prix bruts.

***Selon les données de l'INSEE, la variation pour 2025 s'établit à 1.7 %.*** Pour mémoire, le coefficient de revalorisation forfaitaire des bases d'imposition pour 2023 était de 7.10 %, puis de 3.9% en 2024.

Glissements annuels de l'indice des prix à la consommation (IPC), de l'inflation sous-jacente (ISJ) et de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH)



## Évolution des indices d'inflation sous-jacente et de l'IPCH

base 100 : année 2015

Regroupements conjoncturels	Pondérations	Indices	Variations (en %) au cours	
	2024	novembre 2024	du dernier mois (1)	des 12 derniers mois (2)
<b>Ensemble « sous-jacent »</b>	<b>6 273</b>	<b>116,41</b>	<b>0,0</b>	<b>1,5</b>
Produits alimentaires hors viandes, produits laitiers et exotiques	779	123,40	-0,1	-0,5
Produits manufacturés	1 879	108,61	0,1	-0,2
Services y compris loyers et eau	3 615	119,71	0,0	2,8
<b>Ensemble IPCH</b>	<b>10 000</b>	<b>123,36</b>	<b>-0,1</b>	<b>1,7</b>

(1) : Évolution [m/(m-1)]

(2) : Évolution [m/(m-12)]

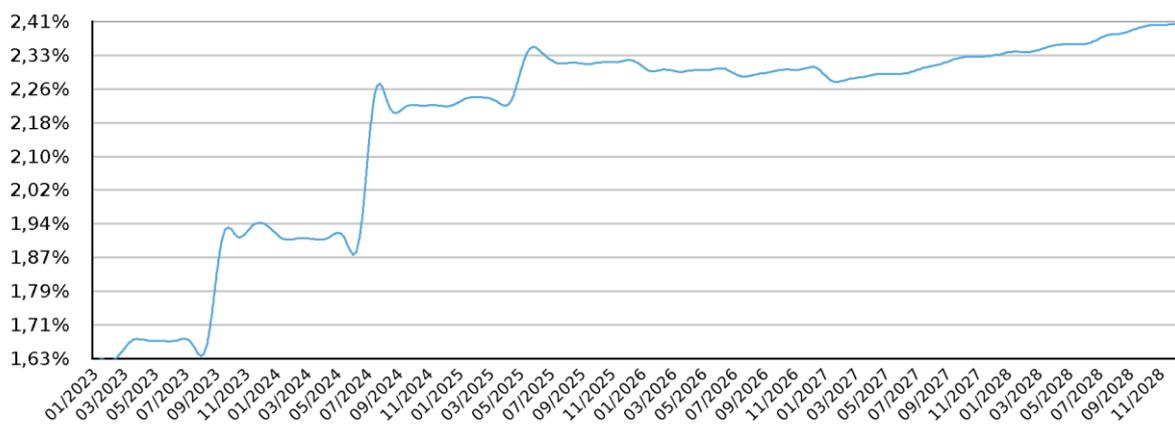
Champ : France entière.

Source : Insee - indices des prix à la consommation.

## *La structure et à la gestion de l'encours de la dette propre au 1<sup>er</sup> janvier 2025*

### Synthèse de la dette au 01/01/2025

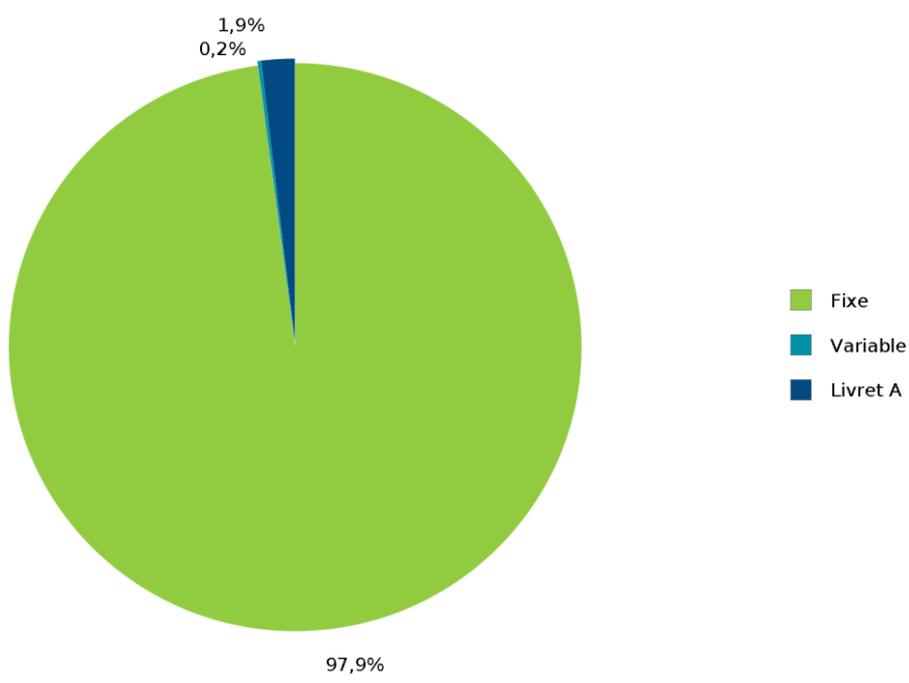
Capital restant dû (CRD)	Taux moyen	Durée de vie résiduelle	Durée de vie moyenne	Nombre de lignes
49 335 427.42 €	2,26 %	14 ans	7 ans et 2 mois	47

**Evolution annuelle du taux moyen (en %)**

© Finance Active

**Dettes par type de risque (avec dérivés)**

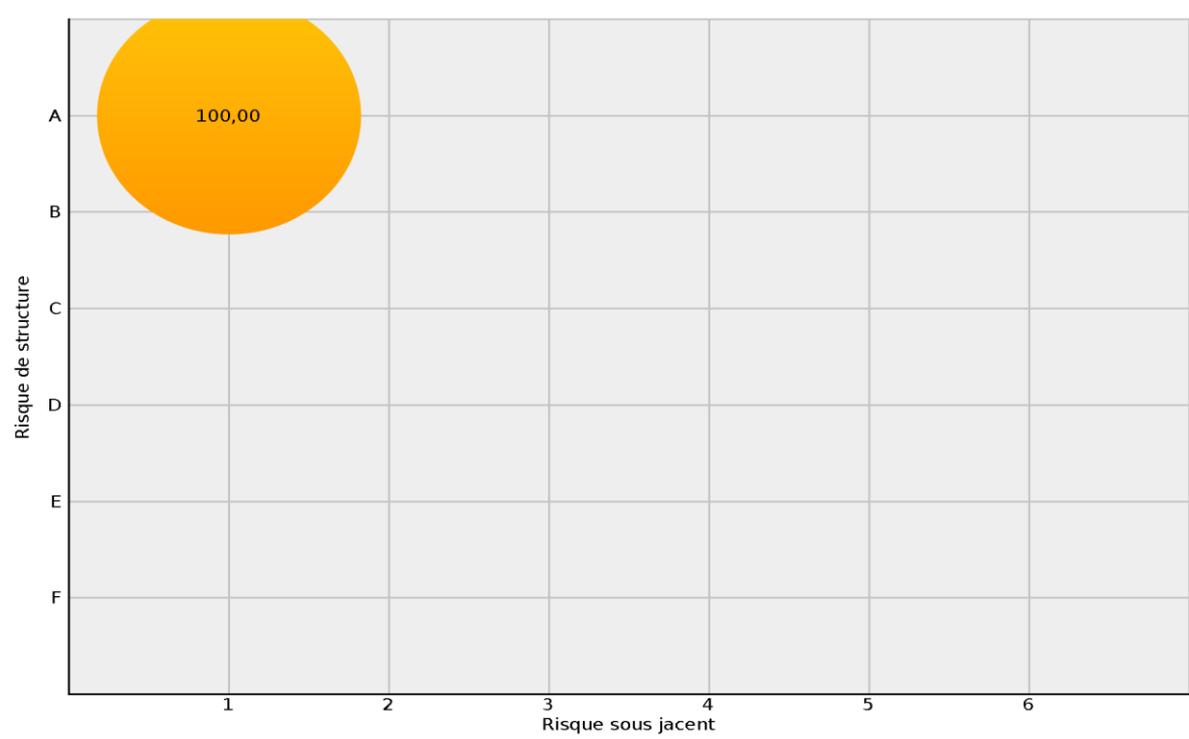
Type	Capital Restant Dû	% d'exposition	Taux moyen
Fixe	48 307 094.16 €	97,92 %	2,22 %
Variable	95 000.00 €	0,19 %	3,18 %
Livret A	933 333.26 €	1,89 %	4,50 %
<b>Ensemble des risques</b>	<b>49 335 427.42 €</b>	<b>100,00 %</b>	<b>2,26 %</b>



© Finance Active

**Dette selon la charte de bonne conduite**

Risque Faible

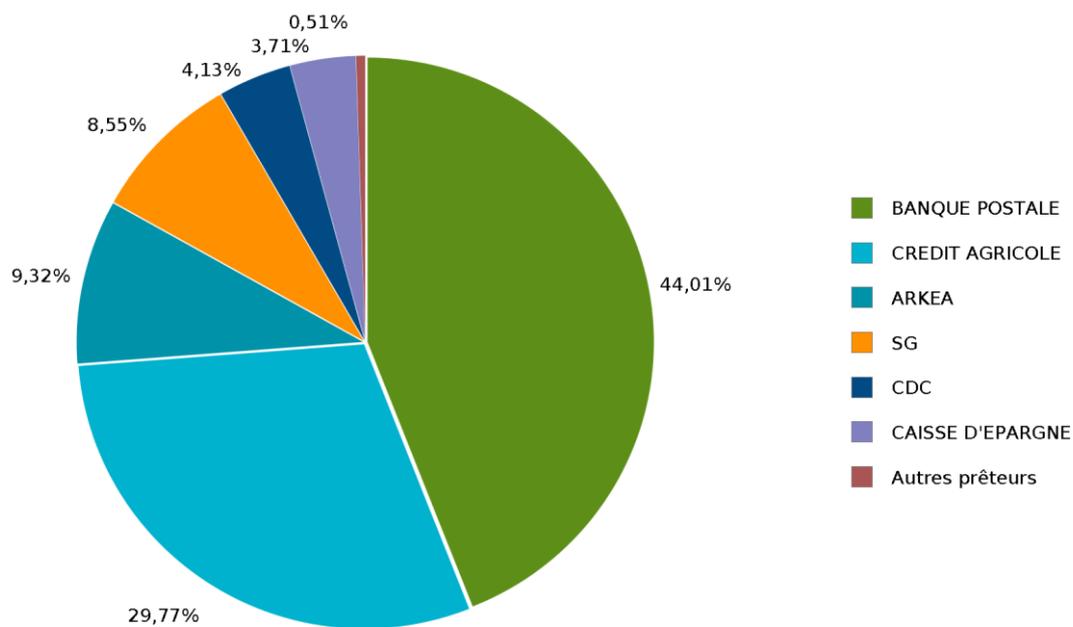


Risque élevé

© Finance Active

**Dette par prêteur**

Prêteur	Capital Restant Dû	% du CRD
BANQUE POSTALE	21 714 872.94 €	44,01 %
CREDIT AGRICOLE	14 686 311.02 €	29,77 %
ARKEA	4 600 511.32 €	9,32 %
SOCIETE GENERALE	4 218 750.00 €	8,55 %
CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS	2 035 432.26 €	4,13 %
CAISSE D'EPARGNE	1 830 051.91 €	3,71 %
Autres prêteurs	249 497.97 €	0,51 %
<b>Ensemble des prêteurs</b>	<b>49 335 427.42 €</b>	<b>100,00 %</b>



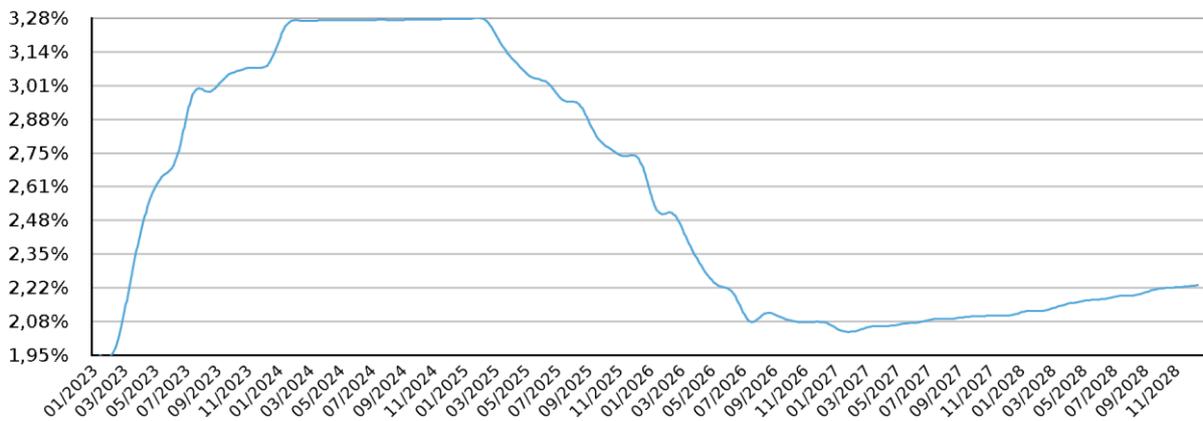
**Dette par année**

	2024	2025	2026	2027	2028	2033
Encours moyen	46 407 912 €	49 947 436 €	47 297 772 €	41 788 248 €	37 014 068 €	20 453 105 €
Capital payé sur la période	5 328 249 €	5 733 511 €	5 732 400 €	5 758 620 €	4 521 872 €	2 570 493 €
Intérêts payés sur la période	919 834 €	1 142 357 €	1 123 319 €	1 000 231 €	883 664 €	605 278 €
Taux moyen sur la période	2,08 %	2,26 %	2,26 %	2,27 %	2,34 %	2,91 %

**La structure de l'encours de la dette garantie au 1<sup>er</sup> janvier 2025**

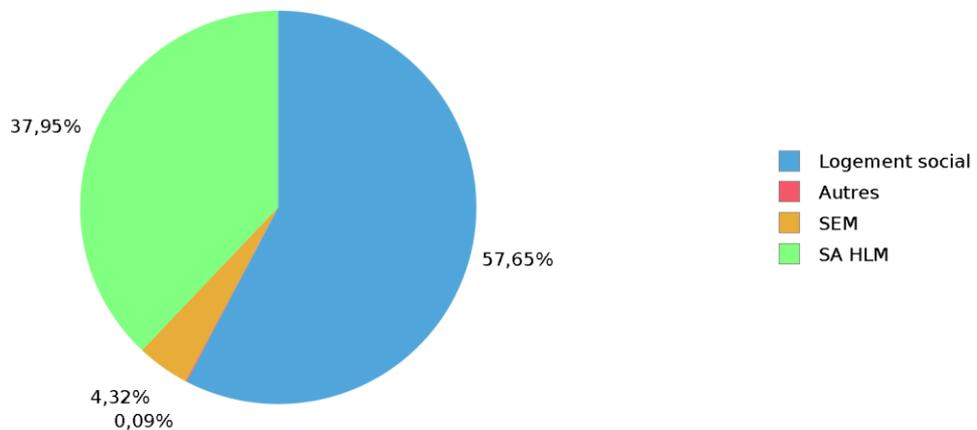
Capital restant dû (CRD)	Taux moyen (ExEx, Annuel)	Durée de vie résiduelle	Durée de vie moyenne	Nombre de lignes
108 384 470.90 €	3,28 %	24 ans et 5 mois	15 ans et 11 mois	160

**Evolution annuelle du taux moyen (en %)**

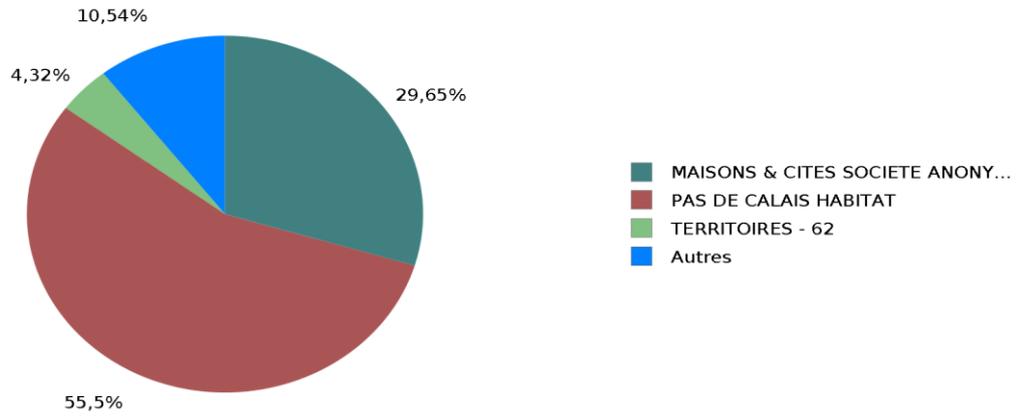


© Finance Active

**Répartition par catégories**

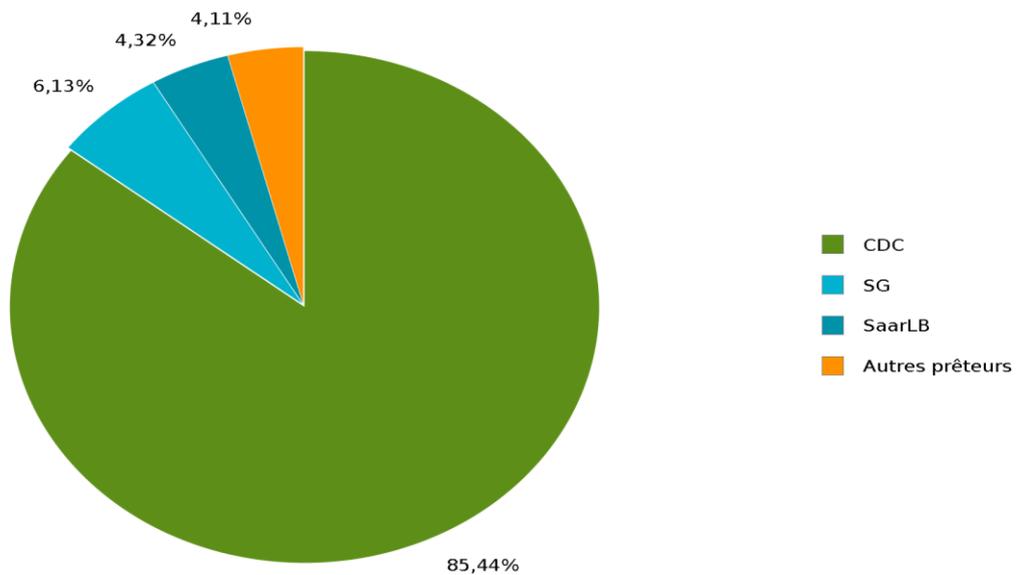


### Répartition par bénéficiaire



### Répartition par prêteur

Prêteur	Capital Restant Dû	% du CRD	Disponible (Revolving)
CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS	92 608 526.58 €	85,44 %	
SOCIETE GENERALE	6 642 319.96 €	6,13 %	
SaarLB	4 680 000.00 €	4,32 %	
Autres prêteurs	4 453 624.36 €	4,11 %	
<b>Ensemble des prêteurs</b>	<b>108 384 470.90 €</b>	<b>100,00 %</b>	-



***Les évolutions prévisionnelles des principales dépenses et recettes du budget principal en 2025***

**Pour les recettes de la section de fonctionnement**

*Les produits fiscaux*

Pour mémoire, le produit fiscal attendu pour 2024 s'établissait à 20 036 746 € réparti de la manière suivante :

- 16 887 024 € pour la taxe foncière sur les propriétés bâties ;
- 76 921 € pour la taxe foncière sur les propriétés non bâties ;
- 373 362 € pour la taxe d'habitation ;
- 9 223 € pour l'IFER/Pylônes ;
- 765 812 € pour les allocations compensatrices ;
- 3 970 € pour le FNGIR ;
- 1 920 434 € pour le coefficient correcteur introduit à la suite de la suppression progressive de la taxe d'habitation.

Pour mémoire, le coefficient de revalorisation forfaitaire des bases d'imposition pour 2024 était de 1.0390, soit une variation de 3.90%. Selon les données de l'INSEE, la variation pour 2025 s'établit à 1.7 %.

A taux constants, le produit fiscal attendu pour 2025 pourrait s'établir à 20 300 000 €.

*La fiscalité reversée*

Pour mémoire, la Communauté d'Agglomération Lens-Liévin (CALL) a approuvé un nouveau Pacte Financier et Fiscal Solidaire qui régit désormais les relations financières entre l'EPCI et ses 36 communes-membres. Ce pacte a néanmoins fait l'objet d'un avenant n°1 qui produit ces effets à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 afin de tenir compte de l'arrêt du versement de la dotation de solidarité communautaire entre la Communauté d'Agglomération Béthune Bruay Artois Lys Romane (CABBALR). Afin de ne pas faire porter intégralement cette perte de ressources par le budget de la CALL et compte-tenu de l'impact sur les finances de l'ensemble des communes, il a été décidé au Conseil communautaire du 14 novembre de modifier le PFFS par avenant au PFFS initial et concomitamment à cet avenant :

- De maintenir une DSC réduite à 6 M€ en 2024, 5M€ en 2025 et 4M€ en 2026 ;
- De maintenir une révision libre des AC et son écrêtement pour les communes dont le solde DSC serait excédentaire par rapport à 2021, via une correction à la baisse des attributions de compensation afin de permettre le financement d'autres mesures de redistribution dans une logique de solidarité ;

- D'opter pour une répartition « dérogatoire libre » du FPIC afin de majorer, de façon exceptionnelle et uniquement pour 2024, le reversement du FPIC aux 7 communes « SIZIAF » tout en maintenant le montant du reversement aux autres communes selon la répartition « de droit commun ».

a - La dotation solidarité communautaire (DSC)

Le montant de la DSC 2025 diminue par rapport à 2024, passant de 276 636.42 € à 230 530 €.

b - L'attribution de compensation

Le montant de l'attribution de compensation 2025 serait en légère hausse par rapport à 2024, passant de 4 708 300.38 € à 4 733 494 €.

c - Le fonds national de péréquation des ressources intercommunales et communales

Le fonds national de péréquation des ressources intercommunales et communales (FPIC) consiste à prélever une partie des ressources de certaines intercommunalités et communes pour la reverser à des intercommunalités et communes moins favorisées.

Une fois le prélèvement ou le reversement calculé au niveau d'un ensemble intercommunal, celui-ci sera réparti entre l'établissement et ses communes membres en deux temps : dans un premier temps entre l'établissement d'une part et ses communes membres d'autre part, dans un second temps entre les communes membres. Une répartition « de droit commun » est prévue à la fois pour le prélèvement et le reversement, en fonction de la richesse respective de l'établissement et de ses communes membres.

Le montant du FPIC 2025 serait identique à 2024, soit 558 842 €.

d - Le partage du produit et des compensations communales de taxe foncière sur les propriétés bâties des zones d'activités économiques

Le Pacte Financier et Fiscal Solidaire a également acté le partage du produit et des compensations communales de taxe foncière sur les propriétés bâties des zones d'activités économiques. Le montant du reversement 2025 serait en augmentation par rapport à 2024, soit 430 000 €.

*Les dotations de l'Etat*

Pour mémoire, le montant de la Dotation Globale de Fonctionnement 2024 se répartissait de la manière suivante :

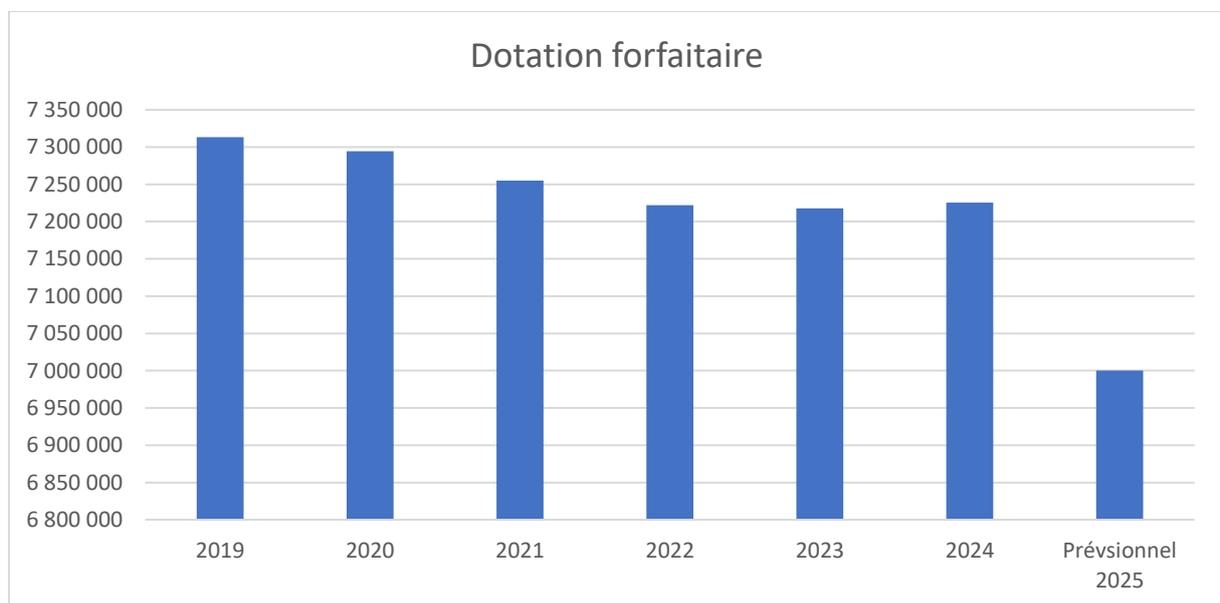
- Dotation forfaitaire : 7 225 506 € ;
- Dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale : 11 784 094 € ;
- Dotation nationale de péréquation : 939 961 €.

Soit un total de 19 949 561 €.

Par prudence, et sur la base des dispositions du PLF 2025 initial, les dotations de l'Etat pourraient s'élever à :

- Dotation forfaitaire : 7 000 000 € ;

Cette dotation, qui existe depuis 1993, a fait l'objet de plusieurs réformes qui ont consolidé en son sein des composantes d'origine diverse qui expliquent son niveau actuel et la variabilité de son niveau entre les communes. La variation de cette dotation s'explique par la variation de la population, le montant de l'écrêtement (qui sert à financer les dotations de péréquation à enveloppe budgétaire constante) calculé en fonction du potentiel fiscal communal.



- Dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale : 12 000 000 € ;

La dotation de solidarité urbaine constitue l'une des trois dotations de péréquation réservée par l'Etat aux communes en difficultés. Elle bénéficie aux villes dont les ressources ne permettent pas de couvrir l'ampleur des charges auxquelles elles sont confrontées.

Pour mémoire, l'éligibilité et la répartition de la dotation de solidarité urbaine reposent sur la distinction de deux catégories démographiques :

- D'une part, les communes de 10 000 habitants et plus,
- D'autre part, les communes de 5 000 à 9 999 habitants.

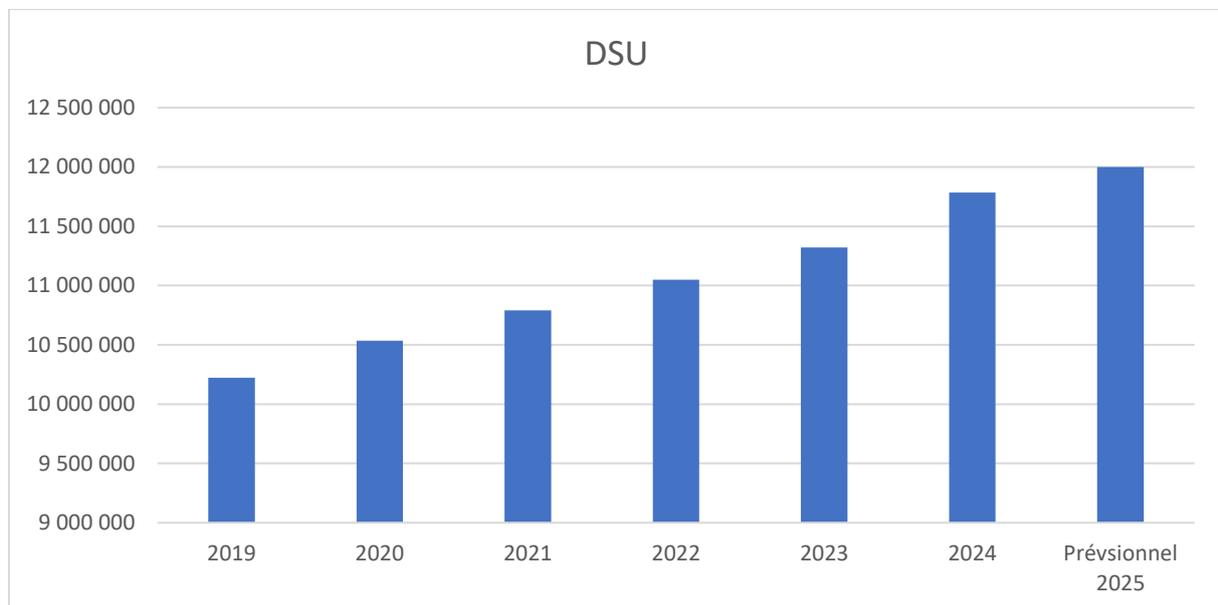
Les communes de 10 000 habitants et plus sont classées par ordre décroissant selon un indice synthétique de charges et de ressources constitué :

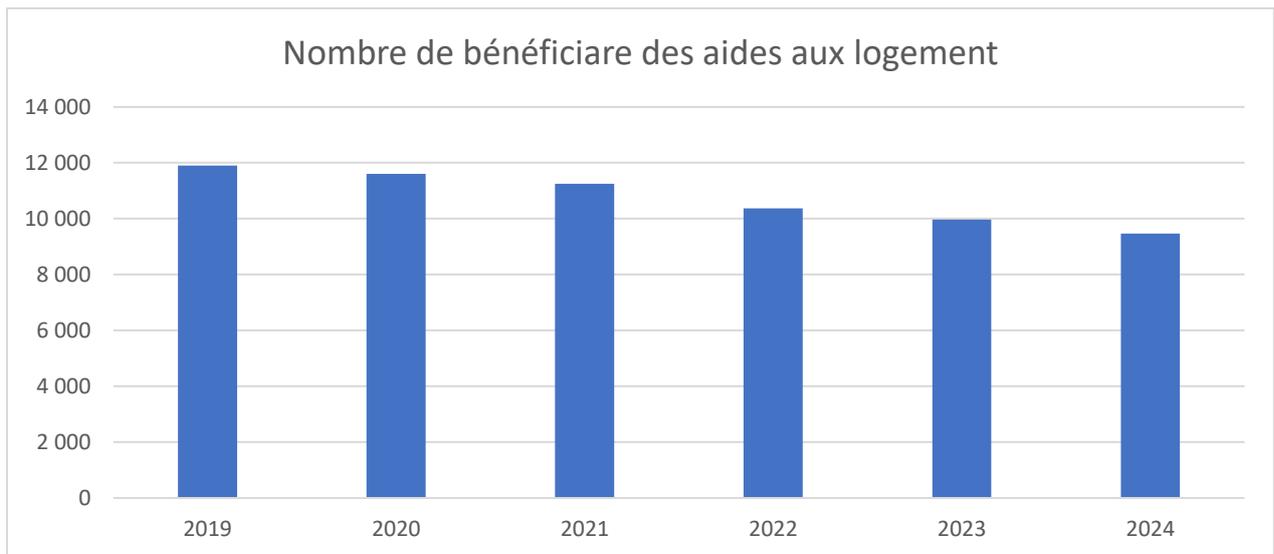
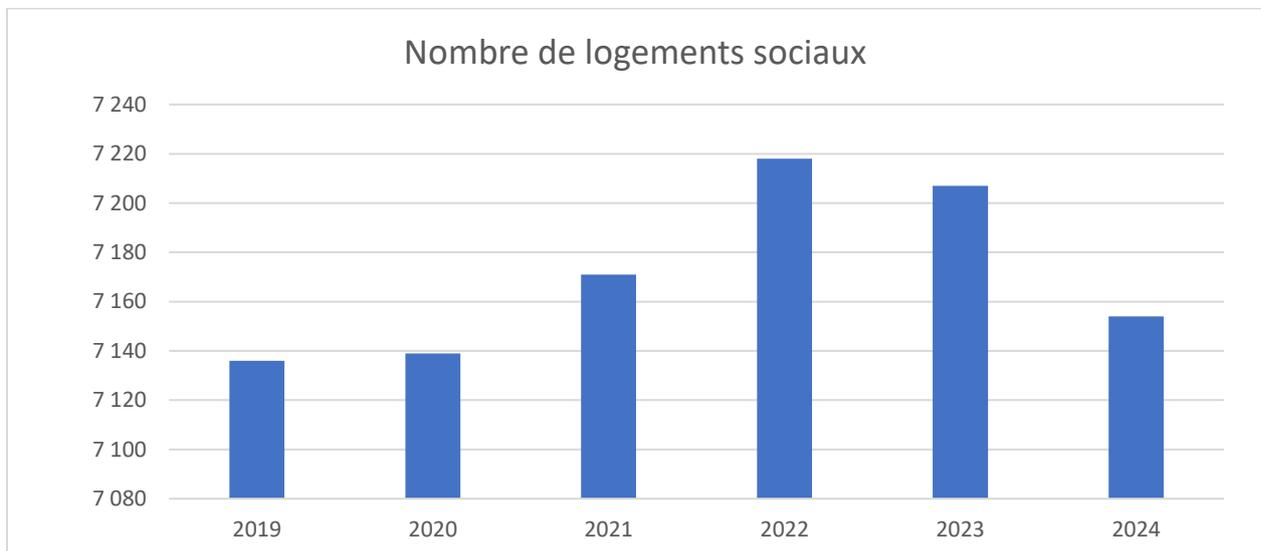
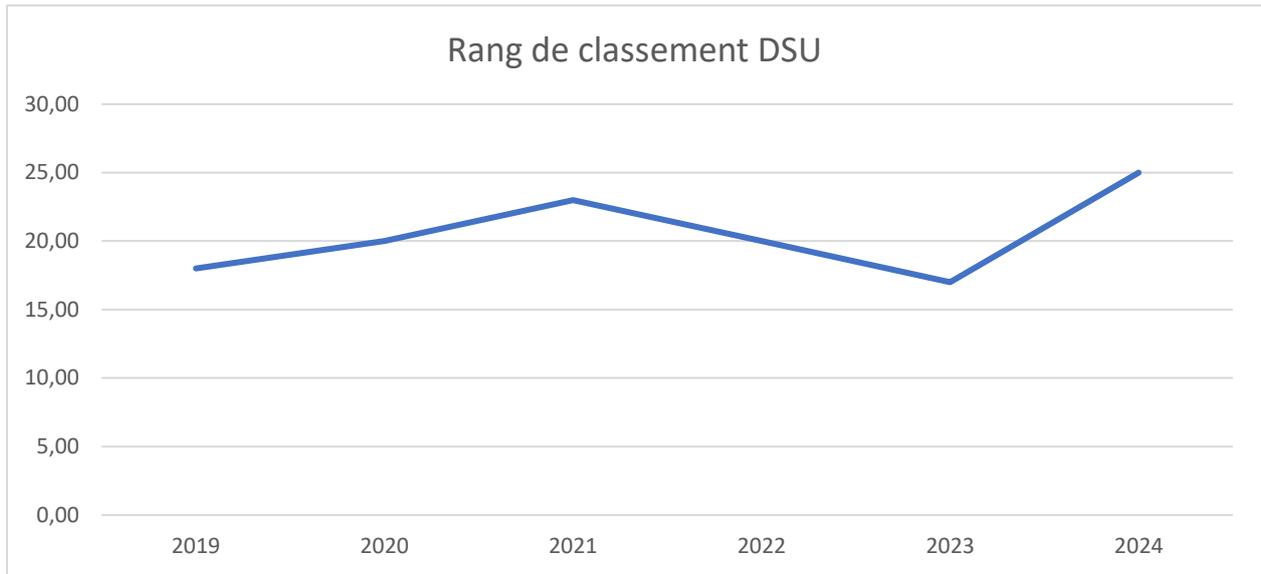
- Pour 45 %, du rapport entre le potentiel financier moyen par habitant des communes de 10 000 habitants et plus et le potentiel financier par habitant de la commune ;

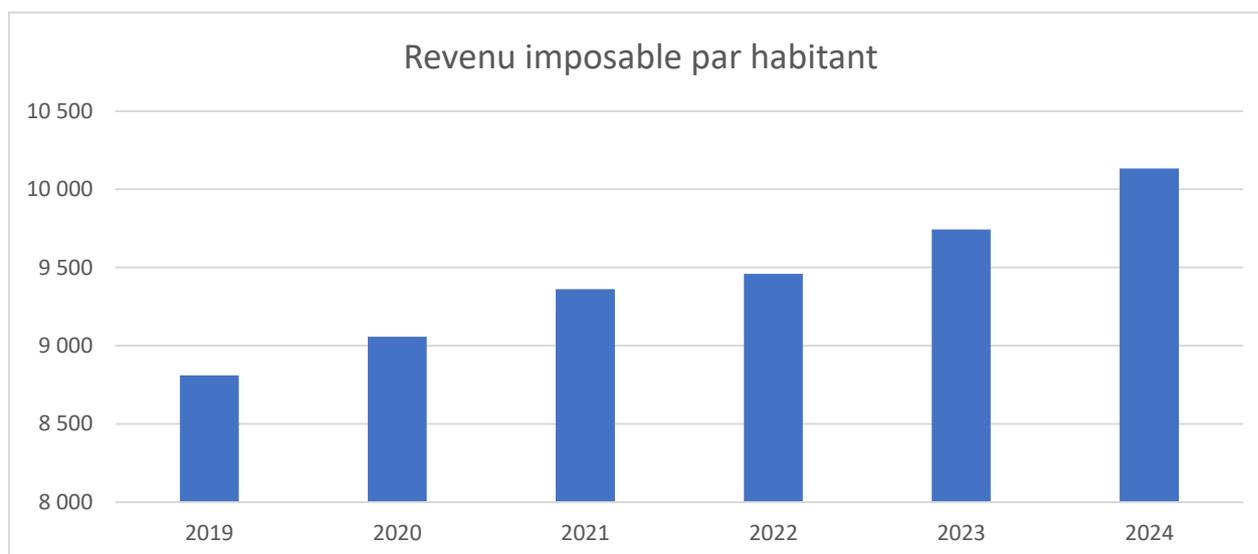
- Pour 15 %, du rapport entre la part des logements sociaux de la commune dans son parc total de logements et la part des logements sociaux dans le parc total de logements des communes de 10 000 habitants et plus ;
- Pour 30 %, du rapport entre la proportion par logement de personnes couvertes par des prestations logement dans la commune et la proportion de personnes couvertes par ces mêmes prestations dans les communes de 10 000 habitants et plus ;
- Pour 10 %, du rapport entre le revenu moyen des habitants des communes de 10 000 habitants et plus et le revenu moyen des habitants de la commune.

Une fraction de la dotation de solidarité urbaine, dite « cible », concentre la progression de la DSU d'une année sur l'autre sur un nombre limité de communes. Cette « DSU cible » bénéficie aux 250 premières communes de 10 000 habitants et plus, et aux 30 premières communes de 5 000 à 10 000 habitants.

Malgré la légère augmentation du potentiel financier, la faible baisse du nombre de logements sociaux et la baisse plus significative du nombre de bénéficiaires des aides au logement, Liévin est passé du 17<sup>ème</sup> rang en 2023 au 25<sup>ème</sup> rang en 2024.







- Dotation nationale de péréquation : 900 000 €.

La dotation nationale de péréquation constitue l'une des trois dotations de péréquation communale. Elle a pour principal objet d'assurer la péréquation de la richesse fiscale entre les communes. Elle résulte de l'intégration du Fonds national de péréquation dans la DGF en 2004.

La dotation nationale de péréquation comprend deux parts : une part dite « principale », qui vise à corriger les insuffisances de potentiel financier, et une part dite « majoration », plus spécifiquement destinée à la réduction des écarts de potentiel fiscal calculé par seule référence au panier de ressources s'étant substitué à l'ancienne taxe professionnelle, celle-ci ayant été supprimée par la loi de finances pour 2010.

Sont éligibles :

Les communes qui satisfont cumulativement aux deux conditions suivantes :

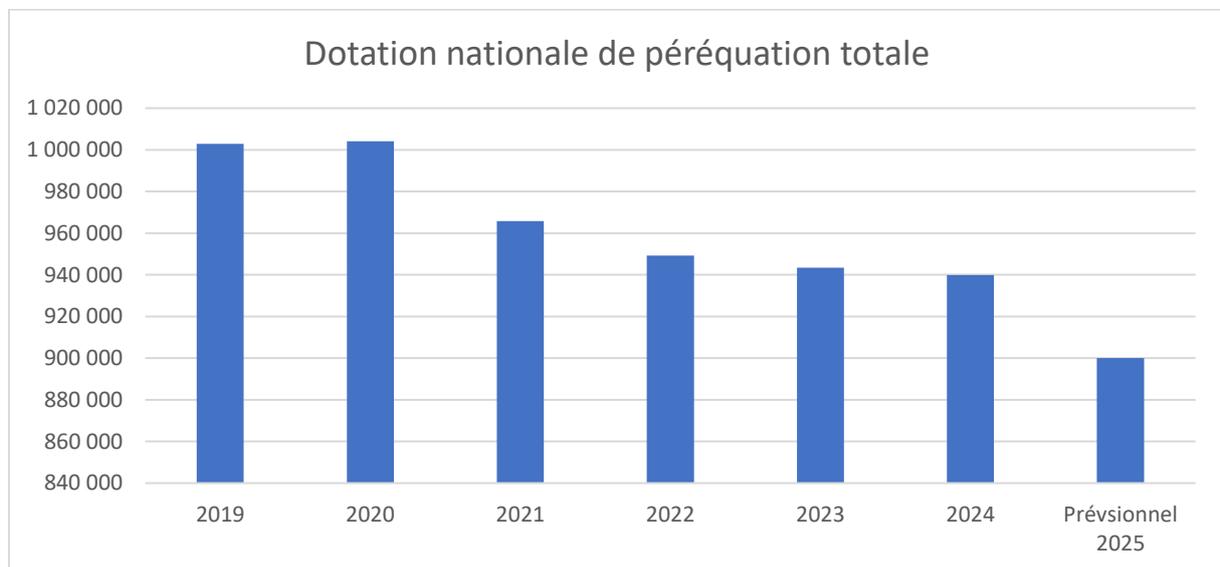
- Avoir un potentiel financier par habitant supérieur de 5 % au plus à la moyenne du groupe démographique correspondant ;
- Avoir un effort fiscal supérieur à la moyenne du groupe démographique correspondant.

Les communes de plus de 10 000 habitants qui répondent également aux deux conditions suivantes :

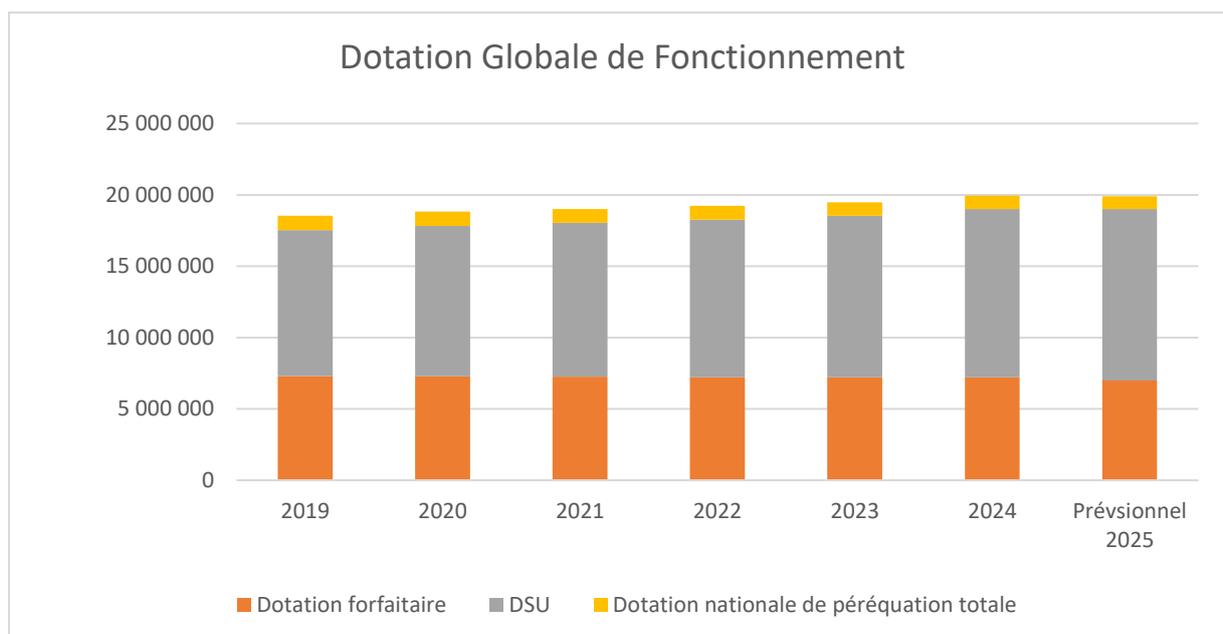
- Avoir un potentiel financier par habitant inférieur ou égal à 85 % du potentiel financier du groupe démographique correspondant ;
- Avoir un effort fiscal supérieur à 85 % de la moyenne du groupe démographique correspondant.

Sont également éligibles les communes répondant à l'une des conditions suivantes :

- Avoir un potentiel financier par habitant supérieur de 5 % au plus à la moyenne du groupe démographique correspondant et un taux de cotisation foncière des entreprises égal en 2011 au taux plafond à savoir 50,84 %. Ces communes bénéficient d'une attribution à taux plein ;
- Avoir un potentiel financier par habitant supérieur au plus de 5 % à la moyenne du groupe démographique correspondant et un effort fiscal compris entre l'effort fiscal moyen des communes du même groupe démographique et 85 % de cet effort fiscal moyen. Ainsi, l'assouplissement des conditions de droit commun ne concerne que la condition liée à l'effort fiscal. La condition relative au potentiel financier reste impérative. Dans cette seconde hypothèse dérogatoire, les communes éligibles à titre dérogatoire perçoivent une attribution réduite de moitié.



***Soit un total de 19 900 000 € pour la dotation globale de fonctionnement 2025.***



**Pour les dépenses de la section de fonctionnent**

*Les charges à caractère général*

***Afin de maintenir son effort d'investissement, la ville devra opérer des arbitrages sur ses charges à caractère général afin d'atteindre environ 13 millions € pour le budget principal. Cet effort permettra de maintenir des différentes épargnes suffisants (épargnes de gestion brute et nette).***

Pôle	Montant Prévisionnel BP 2025- Chapitre 011
COMMUNICATION/RELATIONS PUBLIQUES	358 150,00 €
COHESION SOCIALE	488 335,00 €
PATRIMOINE ET CADRE DE VIE	4 044 160,00 €
MARCHES PUBLICS	45 000,00 €
DIRECTION GENERALE DES SERVICES TECHNIQUES	287 800,00 €

DIRECTION DES SERVICES A LA POPULATION	3 001 001,00 €
FINANCES ET MOYENS GENERAUX	4 458 160,00 €
SECURITE PUBLIQUE	70 700,00 €
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	322 830,00 €
<b>Total général</b>	<b>13 076 136,00 €</b>

### *Les charges de personnel*

L'évolution des charges de personnel devra prendre en compte le glissement vieillesse technicité, mais également la hausse du point d'indice.

Ce rapport comporte une partie dédiée à la structure des effectifs, ainsi qu'aux dépenses de personnel (notamment les éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées et les avantages en nature) et à la durée effective du travail.

### *Les charges de gestion*

La ville continuera à soutenir le tissu associatif local et le budget 2025 sera reconduit à l'identique de 2024. Au-delà de ces subventions en numéraire, rappelons que les associations bénéficient de subventions en nature par le biais de la mise à disposition des équipements sportifs.

La subvention au bénéfice du Centre Communal d'Action Sociale reste stable en 2025 soit 3 050 000€.

Concernant la participation de la commune au Syndicat du Val de Souchez, elle sera reconduite sans augmentation.

***9 – Les évolutions prévisionnelles des principales dépenses et recettes***

Les principales dépenses réelles de fonctionnement devraient évoluer de la manière suivante :

Chap	Libellé	BP 2024	BP 2025	Evolution en €	Evolution en %
011	Charges à caractère général	13 342 366,00 €	13 076 136,00 €	- 266 230,00 €	-2,00%
012	Charges de personnel et frais assimilés	23 300 000,00 €	22 693 000,00 €	- 607 000,00 €	-2,61%
014	Atténuations de produits	360 000,00 €	440 000,00 €	80 000,00 €	22,22%
65	Autres charges de gestion courante	4 852 650,00 €	5 434 629,00 €	581 979,00 €	11,99%
66	Charges financières	1 361 411,17 €	1 232 678,24 €	- 128 732,93 €	-9,46%

***Les engagements pluriannuels : une politique d’investissement ambitieuse***

Le Plan Pluriannuel d’Investissement est présenté en annexe de ce rapport.

Afin de financer ces investissements, la Ville mobilisera ses ressources internes (autofinancement, FCTVA, dotations aux amortissements et cessions immobilières), ainsi que des ressources externes (subventions et emprunts). **La soutenabilité financière de ce plan pluriannuel d'investissement est conditionnée à la stagnation des charges à caractère général afin d'éviter l' « effet de ciseaux » entre ses recettes et ses dépenses de fonctionnement.**

En 2025, le besoin de financement prévisionnel s'élève à 5 millions € contre 13 millions € au budget primitif 2024. Il est envisagé d'emprunter sur une durée de 30 ans. La simulation effectuée dans le cadre de la préparation budgétaire repose sur un taux fixe de 3.20%. La mobilisation de l'emprunt dépendra de l'exécution du Plan Pluriannuel d'Investissement, de l'encaissement des subventions d'équipement, mais également de la mobilisation des emprunts en restes à réaliser au 31/12/2024.

Le niveau des épargnes pourrait être les suivants : épargne de gestion : 9,4 M€ ; épargne brute : 8,2 M€ ; épargne nette : 2,4 M€ en supposant une consommation des crédits à 100%.

L'encours de dette au 31/12/2025 s'établirait à 62,7 M€, soit 7,7 années de capacité de désendettement.

	2024	2025	Evolution en €	Evolution en %
EPARGNE DE GESTION	13 419 536,89 €	9 416 832,01 €	- 4 002 704,89 €	-29,83%
<i>Inérêts de la dette</i>	<i>919 834,45 €</i>	<i>1 230 500,00 €</i>		
EPARGNE BRUTE	12 499 702,44 €	8 186 332,01 €	- 4 313 370,44 €	-34,51%
<i>Remboursement en capital de la dette</i>	<i>5 328 248,96 €</i>	<i>5 810 000,00 €</i>		
EPARGNE NETTE	7 171 453,48 €	2 376 332,01 €	- 4 795 121,48 €	-66,86%
CAPACITE DE DESENETTEMENT	3,9 ANS	7,7 ANS		

Notons que pour l'exercice 2024, les résultats sont provisoires, les comptes 2024 n'étant pas clôturés au jour de la rédaction du présent rapport. Par ailleurs, les hypothèses pour l'exercice 2025 sont basées sur une consommation totale des crédits inscrits au budget prévisionnel.

### **10 - Focus sur les charges de personnel et la structure des effectifs**

Dans un contexte de contraintes et d'incertitudes qui s'invite durablement tant sur le plan financier, que sur celui des évolutions règlementaires, la politique ressources humaines représente un enjeu majeur pour la collectivité, les dépenses du personnel représentant une part non négligeable des dépenses de fonctionnement.

Il s'agit de définir des orientations stratégiques permettant d'adapter le service public local pour répondre aux besoins des Liévinos, tout en visant l'objectif de maîtrise des coûts et d'adaptation des ressources humaines de la Ville.

Cette démarche, a rendu possible une gestion renouvelée de nos ressources humaines, fondée sur une vision plus prospective, et un accompagnement des évolutions structurelles de notre manière de produire le service public aux administrés liévinois. Cette nouvelle approche, portée collectivement par l'ensemble des directions et services, vise à anticiper ces

évolutions, pour permettre d'adapter nos ressources humaines en termes d'effectifs, de métiers et de compétences.

Pour ce faire, la collectivité a développé une démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines en déclinant un plan d'actions qui se base sur trois facteurs majeurs :

- les mutations structurelles : besoins nouveaux d'expertise et de pilotage, évolutions d'organisation et de gestion (protection des données, dématérialisation, mutualisation, internalisation de certaines prestations, etc.).
- les évolutions conjoncturelles : transfert de personnels, transformation de la structure des effectifs, réformes et mesures faisant apparaître des besoins d'évolution des qualifications et des compétences individuelles et collectives, contraintes budgétaires.
- les problématiques de ressources humaines en tant que telles : pénibilité et usure au travail, allongement des carrières, diminution des recrutements externes, démographie des effectifs et gestion des départs en retraite, etc.

En tant qu'employeur, la politique ressources humaines doit permettre à chaque agent de s'épanouir professionnellement et de progresser dans sa carrière. En tant qu'Institution, cette même politique doit assurer l'allocation optimale des moyens afin de garantir la continuité de l'action communale sur l'ensemble du territoire. Le plan d'actions ressources humaines déployé tend ainsi à concilier accompagnement des agents et optimisation des services rendus à la population.

Ces transformations peuvent se traduire par des réorganisations de services, des redéploiements de postes libérés par des départs en retraite ou encore par une gestion active des mobilités. Ainsi, les postes qui ne sont plus nécessaires pour produire le bon niveau de service sont gelés au tableau des emplois et peuvent être réutilisés, le cas échéant, pour faire face à de nouveaux besoins. La mobilité interne et l'accompagnement des parcours professionnels s'en trouvent ainsi priorités. Il s'agit là, de rechercher la meilleure adéquation possible entre le niveau de service à rendre, les effectifs et les compétences.

Des moyens d'accompagnement du changement sont également mobilisés pour permettre aux managers et aux agents de s'adapter à ces évolutions, par le recours à des dispositifs de formation spécialement conçus, et par la mobilisation en appui des directions opérationnelles de l'expertise de la Direction des Ressources Humaines. Par ailleurs, une attention particulière est portée sur la conception des organisations et des environnements de travail afin qu'ils soient favorables en matière de conditions de travail pour nos agents.

Chaque jour, les actions mises en œuvre au niveau des ressources humaines s'inscrivent dans une démarche d'accompagnement et de proximité. Malgré les contraintes organisationnelles, la Direction des Ressources Humaines a œuvré pour maintenir un accompagnement individuel et collectif des services et agents, à l'image des rendez-vous d'accompagnement proposés systématiquement aux agents en arrêt maladie prolongé à partir de 2 mois.

Des réunions spécifiques avec les différentes directions sont également mises en place dans le cadre de la gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences afin de réduire

de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'organisation (en termes d'effectifs et de compétences) tout en prenant en compte les évolutions, leurs impacts ainsi que la continuité des missions. Ces quelques exemples traduisent la volonté d'être au service des agents tout en conciliant la recherche des moyens d'une action efficace.

Les projets ressources humaines sont également issus d'un travail de concertation avec les organisations syndicales et les agents. Plus d'une dizaine de rencontres (groupes de travail, temps d'échanges, réunions du Comité Social Territorial et de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail) ont été organisées avec les représentants du personnel courant 2024 sans oublier qu'à compter de 2025, la collectivité disposera de ses propres commissions administratives paritaires et de sa propre commission consultative paritaire.

Ainsi, l'objectif de la collectivité est d'optimiser les ressources humaines dans le cadre du contexte budgétaire restreint tout en offrant dans la durée un service de qualité à la population. Elle permet d'anticiper l'impact des réformes, d'adapter les modes de gestion des ressources humaines, d'enrichir et de valoriser les compétences des agents.

Conformément aux dispositions des articles L2312-1 et D3312-12 du code général des collectivités territoriales, la présente annexe tend à présenter la structure des effectifs, les éléments de masse salariale et de temps de travail.

## **I – LA STRUCTURE DES EFFECTIFS, L'ABSENTEISME ET LES DÉPENSES DE PERSONNEL SUR L'EXERCICE 2024 :**

### 1) La structure des effectifs :

#### 1.1) *Synthèse globale*

Au 31 décembre 2024, la ville de Liévin compte 555 agents.

	2021	2022	2023	2024
<b>Titulaires / stagiaires</b>	427	406	385	383
<b>contractuels de droit public</b>	183	199	166	165
<b>contrats aidés (CUI-PEC)</b>	17	7	4	7

La part des agents contractuels est de l'ordre de 30%. Il convient de préciser que 33 des agents contractuels de droit public sont recrutés sur des emplois permanents.

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL	%
<b>CATEGORIE A</b>	18	8	<b>26</b>	4,68 %

<b>CATEGORIE B</b>	64	19	<b>83</b>	14,96 %
<b>CATEGORIE C<sup>6</sup></b>	301	145	<b>446</b>	80,36 %

<b>VENTILATION DES EFFECTIFS PAR FILIERE</b>				
	<b>2023</b>		<b>2024</b>	
	<b>titulaires</b>	<b>contractuels</b>	<b>titulaires</b>	<b>contractuels</b>
<b>administrative</b>	95	19	96	17
<b>animation</b>	51	83	51	85
<b>culturelle</b>	15	11	16	11
<b>médico-sociale</b>	5	0	5	0
<b>Sécurité (police municipale)</b>	32	0	33	0
<b>sportive</b>	8	0	8	0
<b>technique</b>	179	57	174	52

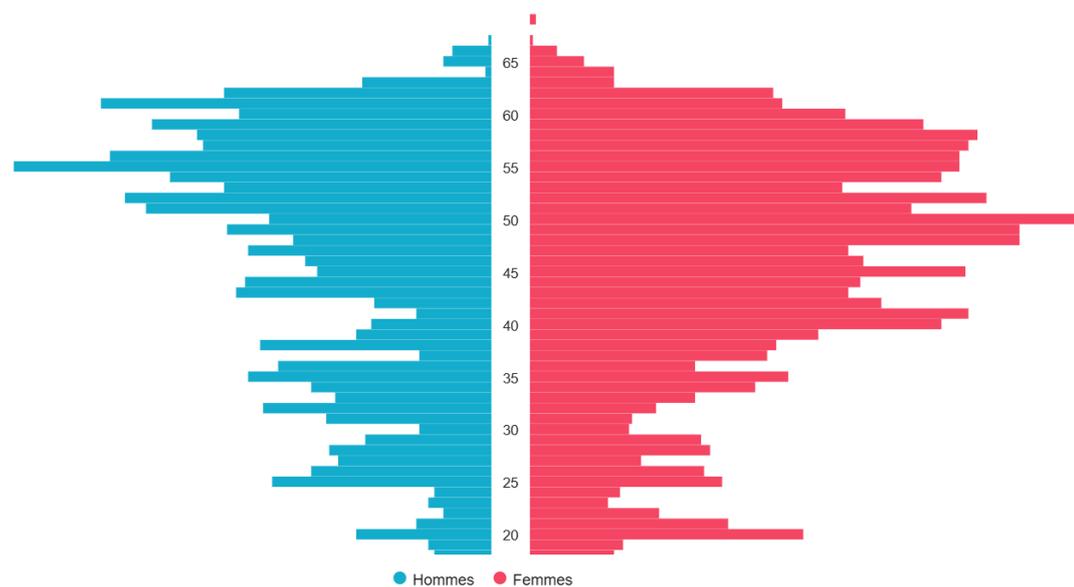
Les agents en Parcours Emploi Compétences ne sont pas repris dans la répartition par filière.

<sup>6</sup> Les agents en contrat parcours emploi compétences ont été recensés en catégorie C.

## 1.2) La pyramide des âges

La pyramide des âges constitue un outil de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) qui permet, au regard de la structure actuelle de l'effectif, d'anticiper les politiques Ressources humaines de la collectivité et contribue à l'élaboration d'une stratégie organisationnelle à moyen et long terme.

Elle met également en lumière les départs prévisibles, donnée essentielle pour prévoir et anticiper les départs à la retraite à venir. Sur ce sujet, la collectivité a mené une réflexion en 2024 sur les prévisions de départ en retraite des 6 prochaines années en projetant l'impact budgétaire sur la masse salariale du remplacement ou non de ces agents en corrélation avec l'impact organisationnel sur le fonctionnement des services.



Ces dernières années, les effectifs de la collectivité se caractérisaient par un vieillissement significatif. Ainsi, au 31 décembre 2024, 107 agents de la collectivité ont plus de 50 ans : 71 hommes et 36 femmes.

Même si la réforme des retraites va repousser le départ en retraite des agents dans les prochaines années, il convient d'être attentif aux multiples départs à venir au cours de la prochaine décennie.

On recense au 31 décembre 2024, au sein de la collectivité, 28 agents âgés d'au moins 60 ans et susceptibles d'engager une demande de retraite à court terme. Pour 2025, 8 agents vont atteindre au cours de l'année la limite d'âge ou ont d'ores et déjà confirmé leur départ en retraite.

Par ailleurs, 2 agents ont sollicité courant 2024 une demande de retraite progressive, dispositif mis en place depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023 pour la fonction publique territoriale.

### 1.3) *Gestion du recrutement et de la mobilité*

#### a) *Le recrutement*

Sur l'exercice 2024, comme les années précédentes, la Ville a procédé à une analyse globale des départs en retraite en appliquant rigoureusement la politique de recrutement qu'elle s'était fixée, à savoir le non-remplacement systématique d'un départ à la retraite par pôle, tout en garantissant la continuité et le bon fonctionnement des services.

Ainsi, sur les 16 départs en retraite de 2024 (ne sont pas comptabilisées les deux mises en retraite progressive), 6 n'ont pas été remplacés. Des aménagements et réorganisations ont été mis en place au sein des services concernés afin de poursuivre la continuité du service à la population avec la même qualité.

Par ailleurs, les impératifs de continuité et d'efficacité du service public imposent une certaine réactivité de la collectivité en cas d'absences ou d'arrêts pour raison de santé des agents communaux. La gestion des absences sous-tend ainsi des enjeux organisationnels afin d'assurer le bon déroulement des actions et services rendus à la population.

La collectivité a fait le choix de ne pas procéder aux remplacements des agents communaux absents ou en arrêt maladie. Toujours dans l'optique d'une optimisation organisationnelle, une solution en interne (répartition temporaire de la charge de travail, gestion des effectifs présents, etc.) est privilégiée afin d'obvier à l'absence des agents.

Il convient tout de même de souligner la mise en place, à titre dérogatoire, de remplacements en cas de nécessité de continuité de service dans les domaines d'entretien des locaux ou encore soumis au respect de dispositions réglementaires comme les quotas d'encadrement imposés, pour les services « affaires scolaires » ou « jeunesse » par exemple.

La politique de recrutement qu'il s'agisse d'une création de poste, d'un remplacement à l'issue d'un départ en retraite ou d'une mutation consiste donc en l'établissement systématique d'un rapport circonstancié afin de procéder aux arbitrages nécessaires pour la validation ou non du poste.

#### b) *La mobilité*

Depuis 2019, la mobilité est devenue un levier majeur du plan d'actions ressources humaines. Allongement de la durée de la carrière des agents, vieillissement des effectifs, besoin de renouvellement des agents lié aux départs massifs en retraite, restrictions physiques, évolution permanente des métiers, souhait d'évolution des collaborateurs, le développement de la mobilité permet à la collectivité de répondre à ces différents facteurs.

Longtemps gérée en marge, la mobilité fait désormais partie intégrante de la politique de prévention et d'absentéisme. Elle permet ainsi d'anticiper bon nombre de reclassements ou encore d'éviter de longues périodes d'arrêt de travail. Vecteur d'enrichissement du parcours professionnel et de valorisation des compétences, la mobilité en interne permet également de répondre aux demandes d'évolution professionnelle des agents, notamment analysée à travers les entretiens professionnels réalisés chaque année entre décembre et mars.

En 2024, le travail sur les mobilités engagé les années précédentes s'est poursuivi avec 13 mobilités internes contre 6 en 2023 qui ont été effectuées au sein de la collectivité en réponse notamment à un souhait d'évolution formulé par les agents ou dans le cadre de la politique prévention – absentéisme.

## 2) Temps de travail et absentéisme

### 2.1) *Le temps de travail*

Au niveau des heures supplémentaires effectuées, les chefs de service sont fortement incités à privilégier la récupération. A titre dérogatoire, le paiement d'une partie des heures supplémentaires peut être envisagé notamment lorsqu'il s'agit de manifestations particulières nécessitant une mobilisation des équipes en dehors des horaires de travail habituels.

### 2.2) *L'absentéisme, au cœur du plan d'actions Ressources humaines*

L'année 2024 s'inscrit globalement dans les mêmes proportions que les années précédentes en termes d'absentéisme avec 8 854 jours de congé de maladie ordinaire contre 8 535 en 2023 ou encore 10 538 en 2022.

En matière d'Equivalent Temps Plein (ETP), le nombre de jours d'absence au titre de la maladie ordinaire se stabilise sur les 4 dernières années autour des 40 ETP contre 55 ETP en 2018.

Isolée la période COVID, la diminution du nombre de jours d'absences au titre de la maladie ordinaire observée depuis 2019, en raison notamment du plan d'actions de réduction de l'absentéisme mis en place au sein de la collectivité, tend véritablement à se confirmer.

### 2.3) *Le plan d'actions de réduction de l'absentéisme*

Dans la continuité des années précédentes, la collectivité a poursuivi la mise en œuvre d'une politique de prévention et de réduction de l'absentéisme, concrétisée en 2020 avec la création de la cellule hygiène et sécurité animée par un conseiller prévention, hygiène et sécurité affecté à temps plein sur cette mission.

Ainsi, des actions d'accompagnement dans le cadre de l'absentéisme ont été mises en place, comme le développement des études de poste ou encore la proposition de postes aménagés aux agents faisant l'objet de restrictions médicales. Dans le cadre de la prévention des accidents de service et maladies professionnelles, la cellule prévention a développé depuis 2021 la mise en place d'analyses spécifiques de poste ou d'affectation afin d'identifier les facteurs de risque et de formuler des mesures correctives d'ordre organisationnel, matériel ou encore humain.

Systématiquement, des rendez-vous avec les ressources humaines sont mis en place afin d'accompagner au mieux les agents. Ces mesures ont fait l'objet d'un travail étroit avec la médecine préventive afin d'anticiper les conditions de retour et faire que les restrictions médicales ne soient pas systématiquement source de prolongation de l'arrêt maladie.

Des rendez-vous individuels sont également proposés aux agents à partir de 2 mois d'arrêts maladie consécutifs dans une démarche d'accompagnement afin de remédier autant

que faire se peut aux causes de l'arrêt lorsque celles-ci peuvent avoir une origine professionnelle ou nécessitent un aménagement de poste.

Ces temps d'accompagnement permettent au service Ressources Humaines d'accompagner les agents dans les démarches administratives liées à leur arrêt maladie et de les informer sur les procédures réglementaires afférentes à leur situation. Courant 2024, dans la lignée de l'année précédente, ce sont plus de 50 entretiens physiques ou téléphoniques qui ont été effectués sur l'année.

### 3) Les dépenses de personnel

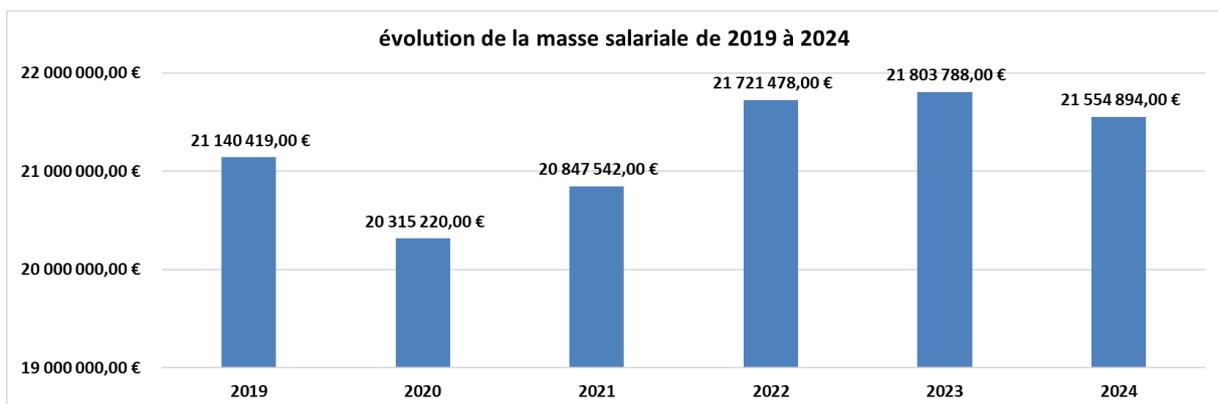
#### 3.1) *Les avantages en nature*

Comme indiqué dans le rapport de l'année passée, les avantages en nature n'ont pas connu d'évolution substantielle courant 2024. Cette tendance devrait se confirmer sur les prochaines années.

#### MONTANTS DES AVANTAGES EN NATURE

	2022	2023	2024
<b>Véhicule</b>	19 399,67 €	18 650,64 €	17 943,97 €
<b>Logement concierge</b>	16 815,70 €	14 144,90 €	14 818,60 €

#### 3.2) *La réduction de la masse salariale*



Avec 21 554 894 € de dépenses liées au personnel, l'année 2024 s'est traduite par une diminution des dépenses de personnel de l'ordre de 1,15 % par rapport à l'exercice précédent. Ainsi, les dépenses de personnel représentent 54 % des dépenses de fonctionnement pour 2024, ce qui reste bien inférieur aux statistiques nationales dont la moyenne s'établit à 60 %<sup>7</sup>.

Dès lors, la politique Ressources Humaines a permis de limiter les impacts des mesures réglementaires afférentes à l'évolution de la rémunération des agents publics courant 2024 comme la revalorisation du SMIC ou encore l'attribution des 5 points d'indice à l'ensemble du personnel au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Il convient également de tenir compte de la part « vieillesse » du Glissement Vieillesse Technicité (GVT) qui se traduit notamment par des mesures individuelles automatiques (comme les avancements d'échelon) ou non automatiques, que la collectivité pilote chaque année en fonction de la politique de gestion des ressources humaines et notamment des lignes directrices de gestion adoptées en décembre 2020 pour les avancements de grade et prochainement pour la promotion interne également, compte tenu de la désaffiliation de la collectivité auprès du CDG62 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **II) L'EVOLUTION PREVISIONNELLE 2025 AXEE SUR LA MAITRISE DE LA MASSE SALARIALE ET L'OPTIMISATION**

Le budget alloué aux charges de personnel proposé pour 2025 a été établi en poursuivant différents objectifs : pérenniser la maîtrise de la masse salariale, poursuivre le développement de l'efficacité organisationnelle tout en maintenant la qualité et la multiplication des services à destination de sa population.

Soucieuse de se donner les moyens humains de ses ambitions et de permettre aux services une optimisation de leur fonctionnement, la collectivité fixe des orientations budgétaires 2025 similaires à celles des années précédentes avec le remplacement « en partie » des départs en retraite couplée à une analyse précise des besoins humains au sein des directions. La politique de recrutement envisagée ne suppose donc pas de remplacements poste pour poste mais implique une véritable optimisation organisationnelle des services au sein desquels des retraites sont envisagées. Par conséquent, à chaque départ en retraite, une analyse globale des besoins sera effectuée et l'affectation du crédit de poste sera ciblée.

A cet effet, afin d'obliger chaque pôle à mener une réflexion d'optimisation organisationnelle de fonctionnement, le premier départ en retraite de l'année au sein du pôle continuera de ne pas être remplacé. Associées à la pyramide des âges de la collectivité qui se dessine sur 2025 avec une possibilité de 8 départs en retraite, les recherches d'optimisation organisationnelle mises en œuvre permettront de limiter voire de diminuer l'impact financier sur la masse salariale.

Pour autant, bien que la collectivité continue sa démarche d'optimisation dans sa politique de recrutement en recourant autant que faire se peut aux mobilités internes, force est

<sup>7</sup> Fiche "repères" RSU communes de 350 agents et plus des Hauts de France 2021

de constater que la recherche de compétences spécifiques ne permet plus systématiquement d'accentuer l'effet dit « NORIA<sup>8</sup> » de la politique de remplacement.

Pour 2025, il convient également de noter que la désaffiliation de la collectivité auprès du CDG62 au 1<sup>er</sup> janvier 2025 entrainera une diminution non négligeable des charges de l'ordre de 125 000 €.

Par ailleurs, si l'évolution de la masse salariale repose sur la maîtrise des effectifs et la politique des ressources humaines propres à la collectivité, il convient également de prendre en compte les évolutions salariales ou réglementaires nationales.

Pour 2025, il convient de noter qu'à ce jour, aucune augmentation indiciaire supplémentaire n'a été annoncée contrairement aux années précédentes marquées par les augmentations indiciaires de 2023 ou encore l'attribution au 1<sup>er</sup> janvier 2024 de 5 points d'indice pour l'ensemble du personnel.

Cependant, différentes mesures exogènes ont été intégrées dans les prévisions budgétaires des charges de personnel pour 2025 dont notamment :

- le rétablissement du taux de cotisation maladie URSSAF (part employeur) à 9,88% suite à son abaissement d'un point en 2024 en compensation de l'augmentation du taux de la contribution CNRACL (part employeur) porté de 30,65 % à 31,65 %,

- l'augmentation de + 4 points du taux de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) qui engendre une dépense supplémentaire pour 2025 de l'ordre de 332 300 €.

Au regard de l'ensemble des éléments évoqués ci-dessus, les charges de personnel prévisibles pour l'année 2025 s'élèvent à hauteur de 22 693 000 €.

---

<sup>8</sup> L'effet de Noria désigne en matière de gestion des ressources humaines, la mesure de l'économie obtenue par une entreprise lors du remplacement de salariés âgés par des salariés plus jeunes, à effectif constant. L'effet de Noria est une mesure du taux de variation de la masse salariale. La variation correspond à la différence entre les sommes des salaires des salariés entrants (moins payés) et des salariés sortants (mieux payés grâce à leur ancienneté), sans tenir compte des différences d'expérience ni de productivité entre les salariés entrants et sortants. Rapporté à la masse salariale, il fournit le pourcentage d'économie attendu pour l'année suivante.