

*Rapport de Présentation DOB 2026*  
*Volet Ressources Humaines*

Le décret n° 2016-841 du 24 Juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire dispose que l'autorité territoriale présente un rapport comportant, au titre du dernier exercice connu, les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel et à la durée effective du temps de travail de la collectivité, ainsi que l'évolution prévisionnelle des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le budget et éventuellement la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité.

**1. Les orientations stratégiques en matière de Ressources Humaines**

La politique Ressources Humaines se fonde sur une démarche prospective, qui vise à anticiper pour mieux les accompagner, les transformations organisationnelles qui permettent d'adapter le service public aux besoins des habitants résidant sur la Communauté de Communes Avre Luce Noye.

Il s'agit de rechercher en permanence, la meilleure adéquation possible entre le niveau de service à rendre, et les effectifs et compétences nécessaires.

Pour accompagner ces mutations, la politique RH se construit autour d'axes forts que sont :

- La maîtrise de la masse salariale par la recherche d'une plus grande efficacité des organisations
- La mutualisation sous différentes formes des prestations, des services, et des moyens
- La priorité donnée à la mobilité interne
- Le développement des compétences et l'accompagnement du changement
- L'appui à la conception d'environnement et de conditions de travail de qualité préservant la santé des agents

## 2. Etat des Charges de personnel sur l'année 2026

### Un environnement budgétaire durablement contraint pour les finances publiques

L'année 2026 s'inscrit dans la continuité d'un contexte national marqué par une forte tension sur les finances publiques et par la volonté de l'État de poursuivre le redressement budgétaire engagé depuis 2024.

Après un déficit public estimé à 5,4 % du PIB en 2025, l'objectif affiché pour 2026 est une nouvelle réduction progressive, dans un cadre européen plus exigeant en matière de trajectoire de déficit et de dette.

La dette publique demeure à un niveau élevé, supérieur à 115 % du PIB, limitant fortement les marges de manœuvre budgétaires de l'État. Dans ce contexte, les lois de finances successives reposent sur :

- une maîtrise accrue des dépenses publiques,
- une limitation de la progression des concours financiers de l'État,
- et une responsabilisation accrue des collectivités territoriales dans la gestion de leurs dépenses, notamment de personnel.

Même si les collectivités territoriales ne font pas l'objet de mesures directes de réduction massive, elles subissent des impacts indirects et structurels, à travers la stagnation des dotations, la hausse des charges obligatoires et le transfert de contraintes nationales non intégralement compensées.

#### *Des mesures nationales aux effets durables sur la fonction publique territoriale*

En 2026, plusieurs réformes engagées les années précédentes produisent pleinement leurs effets sur la gestion des ressources humaines des collectivités.

##### - *Indemnisation des arrêts maladie*

La réduction du taux d'indemnisation des arrêts maladie de courte durée à 90 % reste applicable en 2026. Cette mesure, pérennisée, participe à la maîtrise des dépenses publiques mais continue d'avoir un impact direct sur le pouvoir d'achat des agents et sur le climat social au sein des collectivités.

##### - Absence de dispositif de compensation de l'inflation

La GIPA, supprimée en 2024 et 2025, n'est pas rétablie en 2026.

Dans un contexte où les revalorisations indiciaires demeurent limitées, cette absence de mécanisme de compensation renforce les attentes des agents en matière de politique indemnitaire locale et accentue les enjeux d'attractivité de la fonction publique territoriale.

Entrée en vigueur complète de la réforme de la protection sociale complémentaire – volet santé

L'année 2026 marque une étape majeure avec l'entrée en vigueur de l'obligation de participation minimale des employeurs territoriaux à la complémentaire santé, fixée à 15 € par agent et par mois à compter du 1er janvier 2026. Cette obligation s'ajoute à celle déjà en vigueur pour la prévoyance (participation minimale de 7 € par agent depuis le 1er janvier 2025), constituant une charge financière nouvelle, pérenne et obligatoire pour les collectivités.

#### Poursuite de la hausse des cotisations CNRACL

La montée en charge de l'augmentation des cotisations employeur à la CNRACL se poursuit en 2026, conformément au décret du 31 janvier 2025. Le taux de cotisation continue de progresser de 3 points par an, rapprochant les collectivités de l'objectif de 43,65 % en 2028.

Cette évolution engendre :

- une augmentation significative et mécanique de la masse salariale,
- un écart croissant de coût entre agents titulaires et contractuels,
- et un impact durable sur les stratégies de recrutement, de fidélisation et de gestion des effectifs.

À horizon 2030, les projections financières évoquent un besoin de taux pouvant dépasser 50 % pour assurer l'équilibre du régime, ce qui constitue un risque majeur pour la soutenabilité financière des employeurs territoriaux.

#### Maintien du taux plein des cotisations URSSAF maladie

Le retour au taux normal de 9,88 %, effectif depuis le 1er janvier 2025, est pleinement intégré en 2026. Cette mesure contribue elle aussi à l'augmentation structurelle du coût du travail dans la fonction publique territoriale.

#### Des facteurs structurels de pression toujours présents sur la masse salariale

À ces mesures nationales s'ajoutent des facteurs déjà bien installés et toujours actifs en 2026 :

- les revalorisations successives du point d'indice intervenues depuis 2021, intégrées de manière permanente dans les grilles indiciaires ;
- les revalorisations régulières du SMIC, entraînant des phénomènes de tassement des grilles et des ajustements indemnitaires ;
- l'augmentation continue des obligations sociales pesant sur les employeurs publics (PSC, cotisations, accompagnement des parcours professionnels).

#### *Enjeu pour les collectivités territoriales*

Dans ce contexte, l'année 2026 confirme que la maîtrise de la masse salariale, l'optimisation de l'organisation des services et l'adaptation des politiques RH constituent des enjeux stratégiques majeurs.

Les choix en matière d'effectifs, de politique indemnitaire, de recours aux contractuels, de prévention de l'absentéisme et de qualité de vie au travail doivent s'inscrire dans une logique d'équilibre entre soutenabilité budgétaire, continuité du service public et attractivité des métiers territoriaux

### 3. Etat des Charges de personnel sur l'année 2025

#### A) Les évolutions du personnel de la CCALN depuis sa création

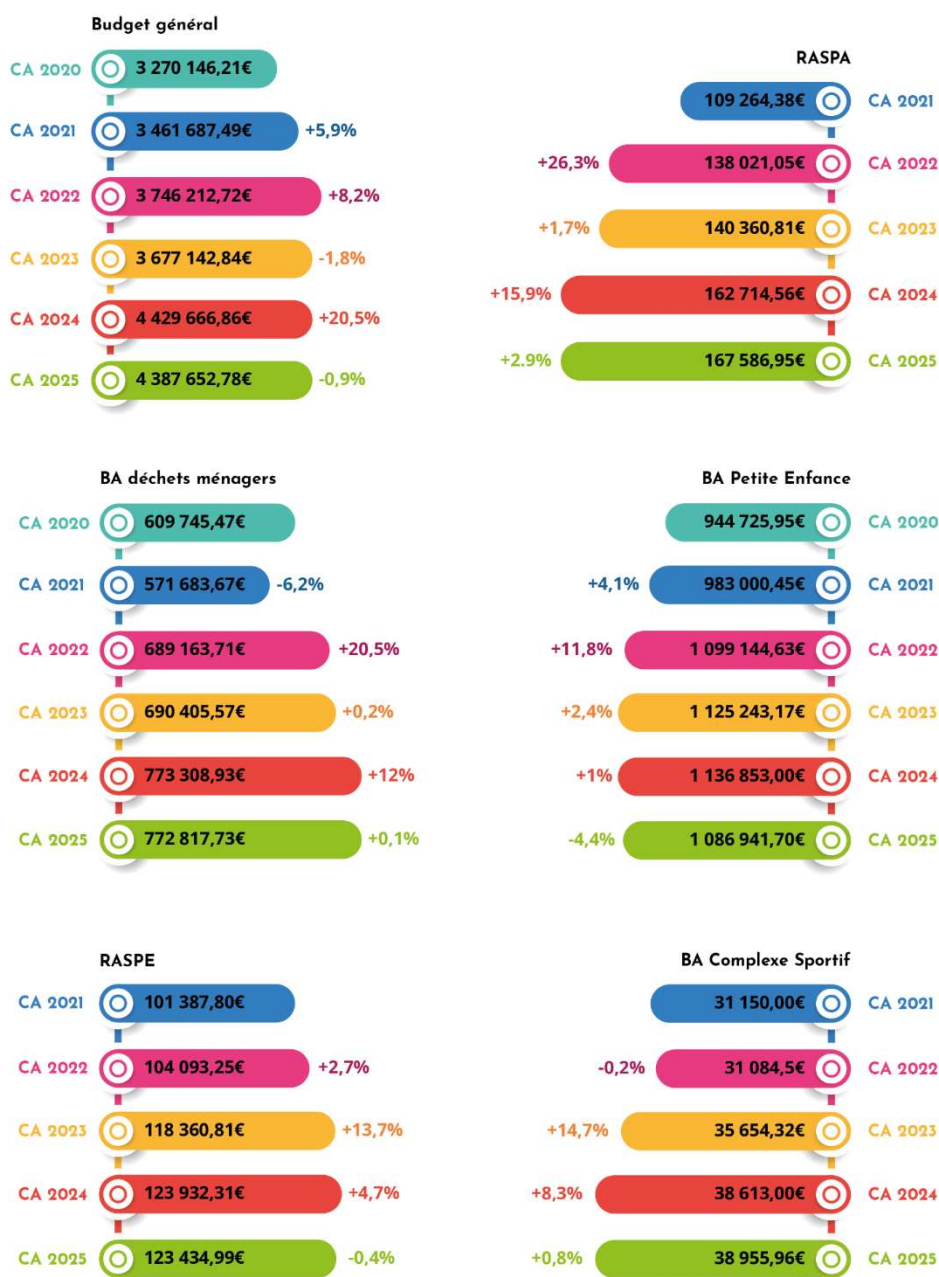
## LES DATES A RETENIR SUR L'EVOLUTION DU PERSONNEL DE LA CCALN DEPUIS SA CRÉATION



## B) Evolution des charges de personnel par Budget en 2025

- le Budget Général, avec une diminution de 1.68 % ;
- le Budget annexe Déchets Ménagers, en baisse de 0.09 % ;
- le Budget Petite enfance de 4.57 %

### LES CHARGES DE PERSONNEL PAR BUDGET DE 2020 À 2025



## C) Evolution des charges de personnel sur le Budget Général par fonctions depuis 2023

Le budget Principal

Afin de permettre une comparaison pertinente des charges de personnel entre les exercices, il convient de prendre en compte l'intégration, à compter de 2023, des budgets du centre aquatique et de l'office de tourisme au sein du budget principal. Cette évolution de périmètre budgétaire nécessite, pour une analyse à périmètre constant, d'isoler ces deux services.

Ainsi, hors centre aquatique et office de tourisme, les charges de personnel du budget principal enregistrent une augmentation de 175 368,81 € entre 2023 et 2024, représentant une hausse de 4,8 %. Cette progression s'explique notamment par les effets cumulés des évolutions de carrière, des charges patronales et des ajustements nécessaires au bon fonctionnement des services.

Entre 2024 et 2025, on observe au contraire une baisse des charges de personnel de 60 781,38 €, soit une diminution de 1,58 % par rapport à l'exercice précédent. Cette baisse est en grande partie liée au service scolaire et d'aides à domicile.

Sur l'ensemble de la période 2023-2025, la masse salariale progresse néanmoins de 114 587 €, soit une augmentation d'environ 3,1 %, témoignant d'une évolution globale modérée et maîtrisée

Code	Libellé	Total budget 2023	Sé + Engagé + Encours	Total budget 2024	+ Engagé + Encou	BP 2025	CA 2025
<b>012</b>	<b>Charges de personnel et frais assimilés</b>	<b>3 971 865,00 €</b>	<b>3 677 541,30 €</b>	<b>4 622 725,00 €</b>	<b>4 462 583,10 €</b>	<b>4 743 575,00 €</b>	<b>4 387 652,78 €</b>
020	Administration générale de la collectivité	599 470,00 €	561 130,78 €	617 390,00 €	595 566,49 €	657 150,00 €	635 379,46 €
022	Information, communication, publicité	- €	- €	- €	20 757,98 €	- €	- €
251	Insertion sociale et professio. pers. sans emploi	- €	- €	20 000,00 €	11 303,13 €	12 490,00 €	12 578,41 €
282	Sport scolaire	- €	- €	34 105,00 €	42 579,06 €	44 390,00 €	43 672,38 €
288	ATSEM	- €	- €	1 030 000,00 €	983 836,28 €	1 032 000,00 €	927 696,35 €
311	Activités artistiques, actions, manif. culturelles	- €	- €	88 350,00 €	84 784,16 €	126 150,00 €	124 223,45 €
315	Services d'archives	- €	- €	17 430,00 €	20 844,56 €	21 875,00 €	20 849,46 €
321	Salles de sport, gymnases	- €	- €	78 160,00 €	76 251,03 €	80 920,00 €	69 240,21 €
323	Piscines	- €	- €	508 000,00 €	480 907,57 €	511 000,00 €	478 970,26 €
331	CAJ	- €	- €	12 750,00 €	14 540,76 €	15 360,00 €	14 410,79 €
348	ZVS	- €	- €	11 770,00 €	11 694,49 €	12 150,00 €	11 381,26 €
4	Sport et jeunesse	- €	40,88 €	- €	- €	- €	- €
40	Services communs	1 156 850,00 €	1 066 119,68 €	- €	- €	- €	- €
411	Salles de sport, gymnases	68 880,00 €	79 464,21 €	- €	- €	- €	- €
420	Services communs	- €	- €	70 300,00 €	80 781,37 €	99 940,00 €	93 507,05 €
4221	Crèches et garderies	- €	- €	50 550,00 €	49 945,25 €	51 520,00 €	52 383,79 €
4238	SERVICE AIDE A DOMICILE	- €	- €	726 800,00 €	685 926,63 €	643 000,00 €	591 199,26 €
510	MAISON FRANCE SERVICES	200 750,00 €	186 621,58 €	- €	- €	- €	1 178,09 €
518	URBANISME	- €	- €	128 110,00 €	128 344,51 €	156 050,00 €	128 986,33 €
588	MOBILITE	- €	- €	1 150,00 €	1 321,22 €	1 480,00 €	1 422,12 €
61	Interventions économiques transversales	900 500,00 €	805 228,48 €	40,00 €	76,13 €	80,00 €	618,73 €
633	Développement touristique	- €	- €	3 290,00 €	3 857,24 €	4 100,00 €	3 865,50 €
64	Crèches /OFFICE DE TOURISME	64 340,00 €	64 667,13 €	125 810,00 €	128 907,32 €	134 000,00 €	116 553,79 €
66	Maintien et développement des services publics	- €	- €	205 850,00 €	186 088,59 €	195 000,00 €	191 318,98 €
7212	Collecte des déchets	- €	- €	29 500,00 €	30 632,02 €	31 000,00 €	56 134,26 €
732	Eau potable	- €	- €	140 000,00 €	123 374,91 €	138 350,00 €	119 896,32 €
733	Assainissement	- €	- €	181 250,00 €	160 238,25 €	173 050,00 €	165 193,71 €
735	Lutte contre les inondations	- €	- €	29 720,00 €	30 498,06 €	34 670,00 €	24 603,36 €
81	URBANISME	148 050,00 €	112 420,92 €	- €	- €	- €	- €
811	Eau et assainissement	315 825,00 €	296 245,49 €	- €	- €	- €	- €
812	Collecte et traitement des ordures ménagères	26 600,00 €	23 928,24 €	- €	- €	- €	- €
822	Voirie communale et routes	490 600,00 €	481 604,01 €	- €	- €	- €	- €
845	Voirie communale	- €	- €	512 400,00 €	509 526,09 €	567 850,00 €	502 389,46 €
90	Interventions économiques	- €	69,90 €	- €	- €	- €	- €
	<b>Totaux</b>	<b>3 971 865,00 €</b>	<b>3 677 541,30 €</b>	<b>4 622 725,00 €</b>	<b>4 462 583,10 €</b>	<b>4 743 575,00 €</b>	<b>4 387 652,78 €</b>

Le Budget annexe déchets Ménagers

Code	Libellé	BP 2023	CA 2023	BP 2024	CA 2024	BP 2025	CA 2025
<b>012</b>	<b>Charges de personnel et frais assimilés</b>	<b>782 386,00 €</b>	<b>690 618,19 €</b>	<b>872 042,00 €</b>	<b>773 521,55 €</b>	<b>842 450,00 €</b>	<b>772 817,73 €</b>
6215	Personnel affecté par la commune membre du GFP	49 500,00 €	44 630,33 €	48 000,00 €	54 127,29 €	48 000,00 €	5 938,59 €
6332	Cotisations versées au FNAL	500,00 €	390,07 €	500,00 €	440,05 €	500,00 €	461,09 €
6336	Cotisations au centre national et CNFPT	7 200,00 €	7 222,90 €	8 600,00 €	8 140,61 €	8 500,00 €	8 942,48 €
6338	Autres impôts, taxes & vers. assimilés sur rémunér.	1 300,00 €	1 171,35 €	1 300,00 €	1 319,80 €	1 500,00 €	1 382,77 €
64111	Rémunération principale	402 000,00 €	372 399,65 €	404 990,00 €	321 557,99 €	360 000,00 €	359 191,27 €
64112	Suppl. fam. de traite. & indemnité de résidence	- €	6 124,72 €	- €	4 303,32 €	4 600,00 €	5 677,87 €
64113	NBI	- €	- €	4 310,00 €	- €	- €	- €
64116	Indemnités de licenciement	41 186,00 €	- €	41 186,00 €	- €	- €	- €
64118	Autres indemnités	- €	- €	55 410,00 €	62 167,20 €	75 000,00 €	66 974,86 €
64131	Rémunérations	87 000,00 €	76 330,45 €	86 490,00 €	105 228,63 €	105 000,00 €	84 372,08 €
64132	Suppl. familial de traitement et indem. de résid.	- €	- €	30,00 €	35,73 €	50,00 €	25,95 €
64136	Indemnités liées à la perte d'emploi	- €	- €	- €	- €	- €	1 329,55 €
64138	Primes et autres indemnités	- €	- €	10 220,00 €	14 404,89 €	16 000,00 €	15 201,46 €
6415	Congés payés	- €	- €	- €	- €	3 000,00 €	2 598,71 €
64168	Autres emplois d'insertion	8 000,00 €	- €	- €	- €	- €	- €
6451	Cotisations à l'URSSAF	85 000,00 €	73 238,01 €	87 110,00 €	84 020,96 €	85 000,00 €	87 682,84 €
6453	Cotisations aux caisses de retraite	88 000,00 €	97 874,45 €	110 620,00 €	105 058,18 €	121 000,00 €	126 923,03 €
6454	Cotisations aux ASSEDIC	4 500,00 €	3 090,44 €	3 920,00 €	4 786,70 €	5 000,00 €	4 024,16 €
6458	Cotisations aux organismes sociaux	1 200,00 €	1 194,00 €	1 356,00 €	1 227,00 €	1 300,00 €	1 377,00 €
6475	Médecine du travail, pharmacie	- €	248,62 €	1 000,00 €	- €	1 000,00 €	492,02 €
6478	Autres charges sociales diverses	7 000,00 €	6 703,20 €	7 000,00 €	6 703,20 €	7 000,00 €	222,00 €
	<b>Totaux</b>	<b>782 386,00 €</b>	<b>690 618,19 €</b>	<b>872 042,00 €</b>	<b>773 521,55 €</b>	<b>842 450,00 €</b>	<b>772 817,73 €</b>

Le Budget annexe Petite Enfance

Libellé	BP 2023	CA 2023	BP 2024	CA 2024	BP 2025	CA 2025
<b>Charges de personnel et frais assimilés</b>	<b>1 126 050,00 €</b>	<b>1 125 243,17 €</b>	<b>1 185 345,00 €</b>	<b>1 136 853,00 €</b>	<b>1 310 235,00 €</b>	<b>1 188 788,86 €</b>
CRECHE	627 780,00 €	635 585,44 €	643 700,00 €	606 185,47 €	692 363,00 €	659 257,85 €
CRECHE MOREUIL	387 125,00 €	380 008,41 €	425 040,00 €	412 589,58 €	493 814,00 €	403 032,14 €
RAM	48 225,00 €	47 913,00 €	51 145,00 €	53 863,93 €	55 774,00 €	57 207,39 €
RAM MOREUIL	62 920,00 €	61 736,32 €	65 460,00 €	64 214,02 €	68 284,00 €	69 291,48 €
<b>Totaux</b>	<b>1 126 050,00 €</b>	<b>1 125 243,17 €</b>	<b>1 185 345,00 €</b>	<b>1 136 853,00 €</b>	<b>1 310 235,00 €</b>	<b>1 188 788,86 €</b>

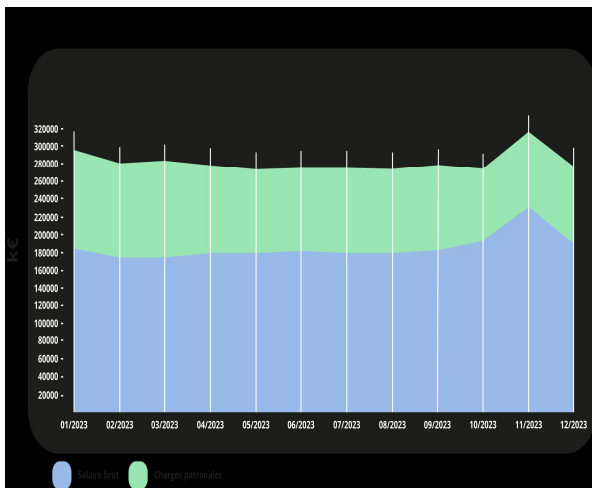
D) Informations relatives à la structure des effectifs aux dépenses de personnel

1) Evolution de la masse salariale mensuelle en 2023-2025

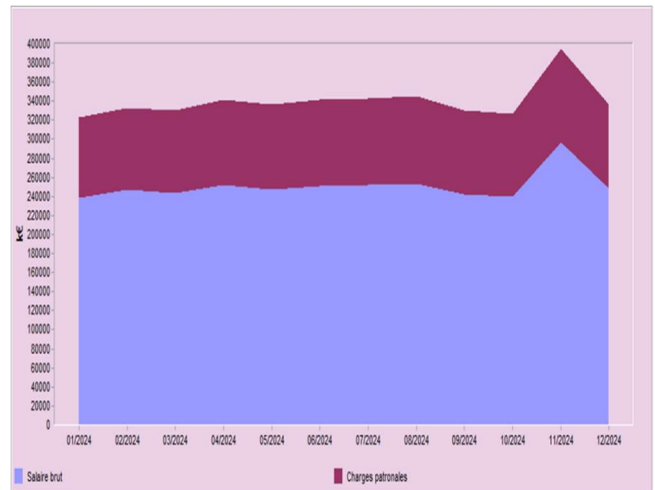
1.1 Budget Général

De janvier à octobre, on observe une augmentation progressive des montants en 2024 par rapport à 2023, avec un écart mensuel estimé entre 10 000 € et 20 000 €. Cette hausse s'explique principalement par l'arrivée de nouveaux agents dans différents services, entraînant mécaniquement une augmentation du volume des salaires et des charges patronales. En novembre 2024, l'augmentation est encore plus significative par rapport à novembre 2023, avec un différentiel estimé entre 20 000 € et 40 000 €. Ce pic correspond au versement du CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

En 2023

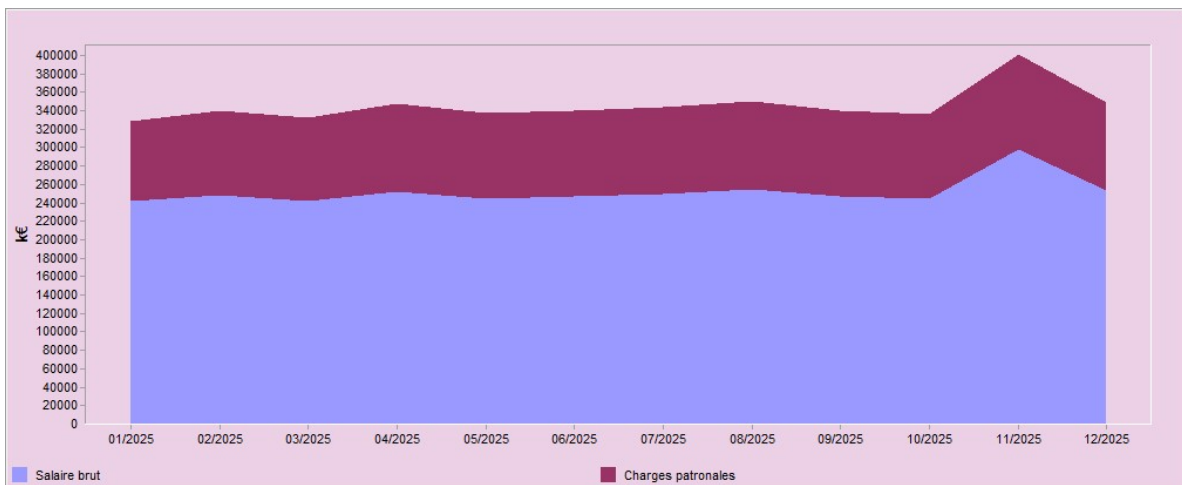


En 2024



Sur l'année 2025, la masse salariale se situe globalement à un niveau légèrement supérieur à celui observé en 2024, tout en conservant une structure et une dynamique mensuelle très proches.

En 2025



De janvier à octobre, les montants mensuels apparaissent **relativement stables**, avec **une évolution modérée par rapport à 2024**. L'écart entre les deux exercices reste contenu et peut être estimé, selon les mois, **entre quelques milliers d'euros et une dizaine de milliers d'euros**. Cette évolution s'explique principalement par des effets de **glissement vieillesse-technicité (GVT)**, les évolutions de carrière, ainsi que par l'impact des mesures statutaires et des charges patronales, sans modification structurelle majeure des effectifs.

À l'image de 2024, le mois de novembre 2025 se distingue par un **pic significatif** de la masse salariale. Celui-ci est sensiblement plus marqué que les autres mois de l'année et comparable à celui constaté en novembre 2024. Ce pic correspond, là encore, au versement du **CIA (Complément Indemnitaire Annuel)**, qui entraîne une augmentation ponctuelle et concentrée à la fois des salaires bruts et des charges patronales.

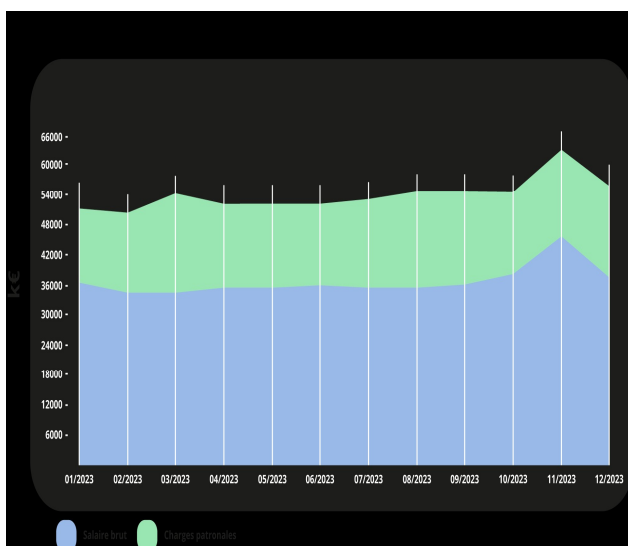
En décembre, la masse salariale revient à un niveau plus proche de la moyenne annuelle, traduisant le caractère **exceptionnel et non reconductible mensuellement** du pic observé en novembre.

Dans l'ensemble, l'évolution entre 2024 et 2025 traduit donc une **progression maîtrisée** de la masse salariale, sans rupture brutale, marquée essentiellement par des facteurs connus et anticipés (évolutions de carrière, charges sociales, CIA), et confirmant une trajectoire financière globalement stable sur les deux exercices.

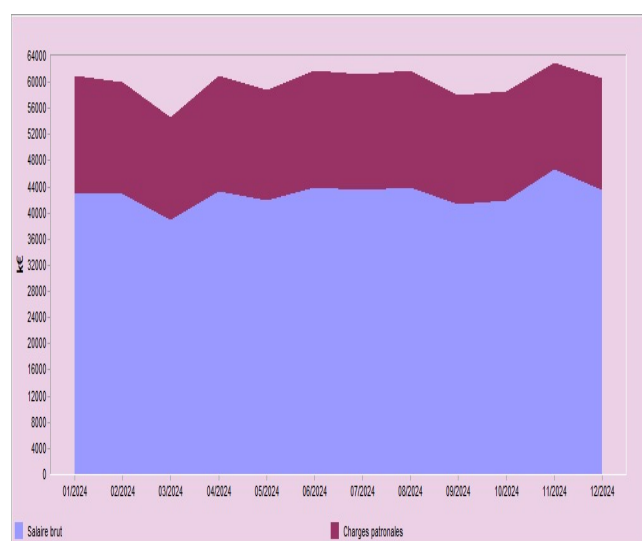
## 1.2 Budget Annexe Déchets Ménagers

Comparé à 2023, le budget consacré aux salaires bruts et aux charges patronales est globalement plus élevé en 2024. La tendance générale montre un niveau plus stable en 2024, avec moins de fluctuations mensuelles que l'année précédente. L'évolution entre 2023 et 2024 traduit une **hausse maîtrisée** du budget salarial, en lien avec l'augmentation des effectifs. L'écart mensuel moyen entre 2023 et 2024 en termes de masse salariale totale (salaires bruts + charges patronales) est d'environ 3 580 € par mois. Le pic de novembre, correspondant au versement du CIA, est plus marqué en 2024.

*En 2023*

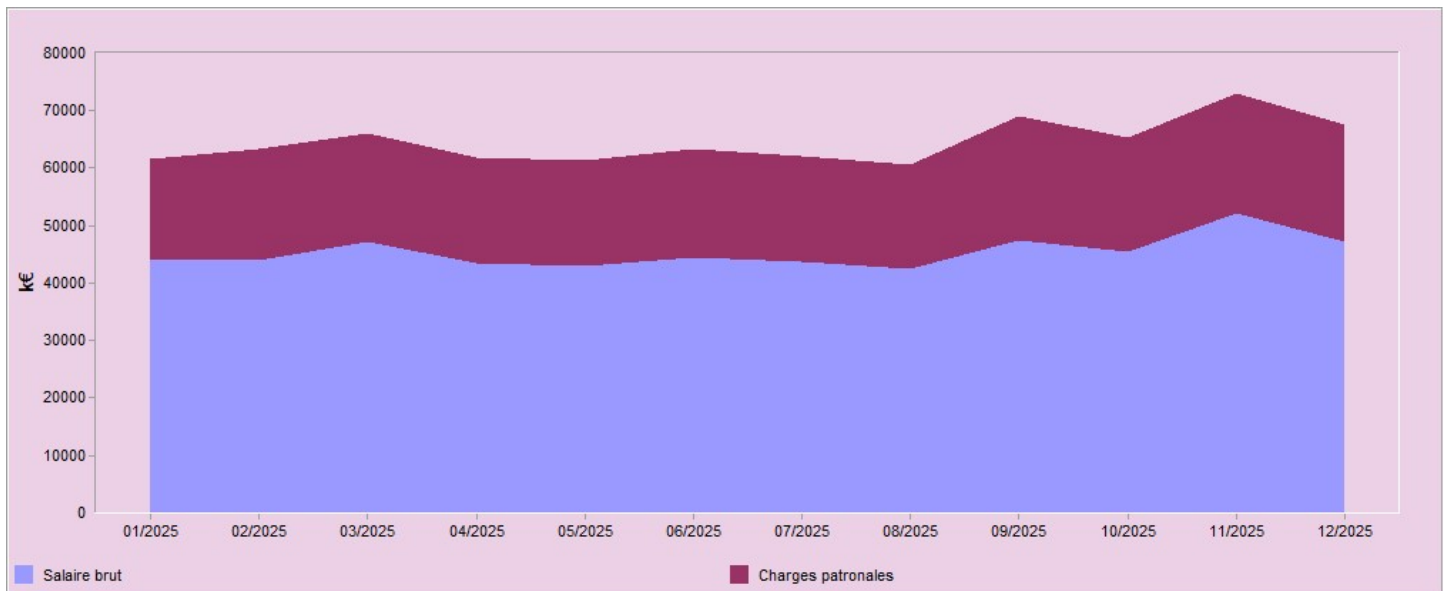


*En 2024*



Sur le budget annexe déchets, l'année 2025 se caractérise par une hausse plus marquée de la masse salariale par rapport à 2024, tout en conservant une dynamique mensuelle relativement régulière sur l'ensemble de l'exercice.

En 2024, la masse salariale mensuelle se situe globalement dans une fourchette stable, avec quelques variations ponctuelles liées à l'organisation du service (remplacements, absences, ajustements de planning). Les montants les plus bas sont observés en début de printemps, tandis que le reste de l'année demeure relativement homogène, hors effet de fin d'année.



En 2025, on constate dès les premiers mois une augmentation sensible des montants mensuels par rapport à 2024. De janvier à août, l'écart entre les deux exercices peut être estimé entre 5 000 € et 10 000 € par mois, traduisant une progression structurelle de la masse salariale. Cette évolution s'explique notamment par les effets cumulés des évolutions de carrière, du GVT, des charges patronales, ainsi que par une organisation du service nécessitant un volume de personnel plus important ou plus stable sur l'année.

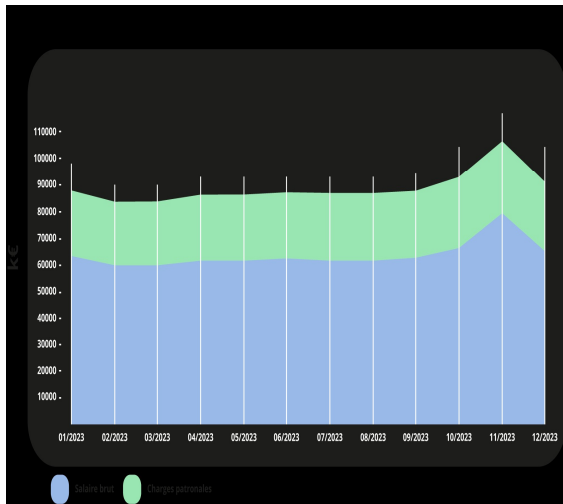
À partir de septembre, la hausse devient plus nettement visible, avec un pic particulièrement marqué en novembre 2025. Ce niveau est significativement supérieur à celui constaté en novembre 2024 et correspond, comme pour les autres budgets, au versement du CIA (Complément Indemnitaire Annuel), impactant simultanément les salaires bruts et les charges patronales.

Le mois de décembre 2025 enregistre ensuite une légère diminution, tout en restant à un niveau supérieur à celui de décembre 2024, confirmant que l'évolution observée en 2025 ne relève pas uniquement d'un effet ponctuel mais bien d'une augmentation durable de la masse salariale du service déchets.

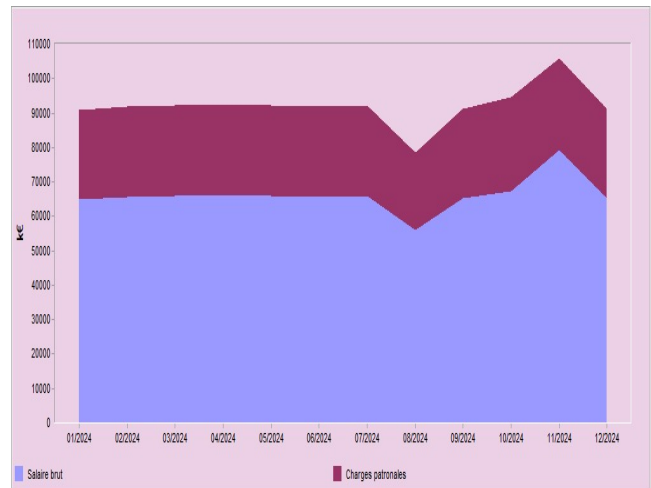
### 1. 3 Budget Annexe Petite enfance

L'écart mensuel moyen est d'environ 1 920 € par mois en 2024 par rapport à 2023. De janvier à mai 2024, la masse salariale est légèrement plus élevée que sur la même période en 2023.

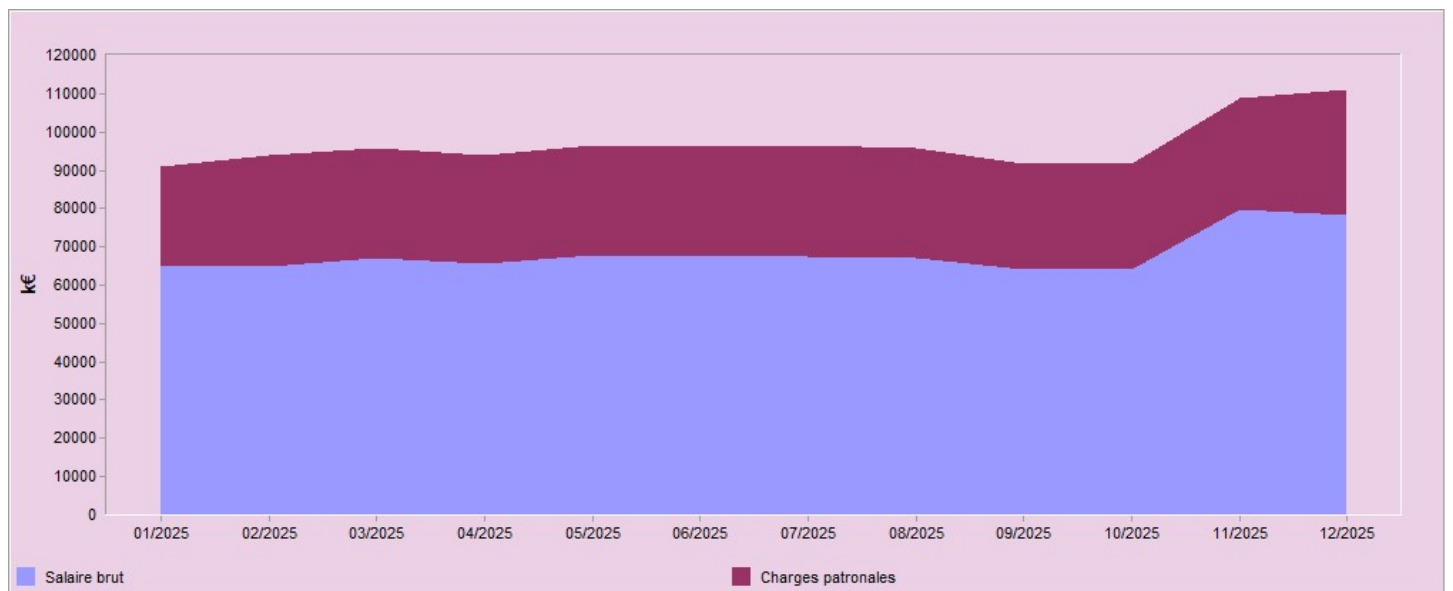
En 2023



En 2024



Sur le budget annexe Petite Enfance, l'analyse comparative des exercices 2024 et 2025 met en évidence une évolution globalement maîtrisée de la masse salariale, avec des variations en cours d'année directement liées aux contraintes d'organisation et à l'évolution de l'offre de service.



En 2025, la masse salariale apparaît globalement plus élevée que celle de 2024 sur l'ensemble de l'exercice. De janvier à août, les montants mensuels restent relativement stables, à un niveau légèrement supérieur à celui constaté l'année précédente, sous l'effet notamment du GVT, des évolutions de carrière et des charges patronales, dans un contexte de

maintien des exigences réglementaires propres au secteur de la petite enfance.

À partir de septembre 2025, la hausse devient plus visible, avec un pic marqué en novembre, lié au versement du CIA. En décembre 2025, la masse salariale enregistre une augmentation supplémentaire, qui s'explique par l'ouverture du nouveau pôle Petite Enfance de Moreuil, nécessitant la mobilisation de nouveaux effectifs afin d'assurer la montée en charge progressive de la structure et la continuité du service public.

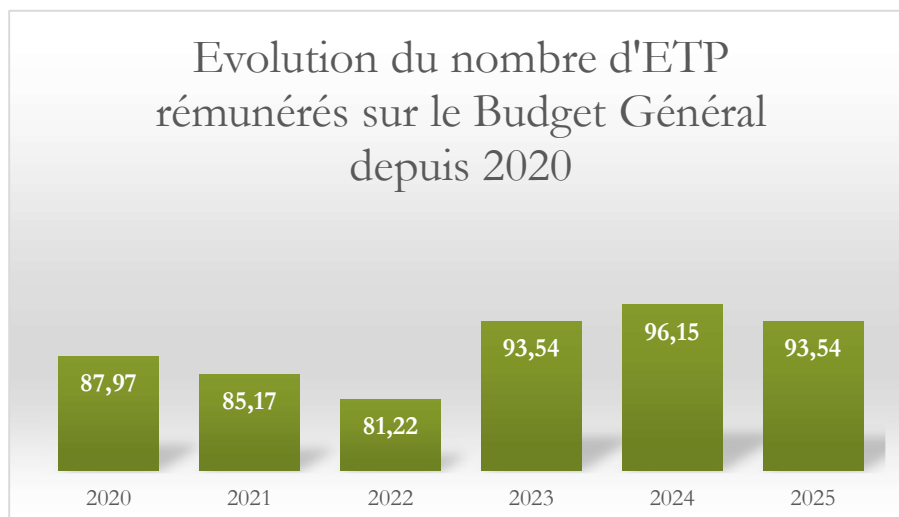
## 2. Evolution des Effectifs en 2024-2025

### 2-1 Evolution du Nombre d'ETP Rémunérés entre 2021 et 2025

Pour l'ensemble de la collectivité, la croissance du nombre d'ETP est restée modérée mais constante entre 2021 et 2023, avec une augmentation de +4,55 % entre 2021 et 2022, suivie d'une progression de +4,35 % entre 2022 et 2023. L'année 2024 marque une accélération plus significative, avec une hausse de +8,33 % du nombre d'ETP rémunérés. Cette augmentation est particulièrement notable sur le budget général, où l'évolution entre 2023 et 2024 atteint +16,67 %. Cette progression s'explique principalement par l'intégration des agents de l'Office de Tourisme et du Centre Aquatique, qui a mécaniquement renforcé les effectifs rattachés à ce budget.

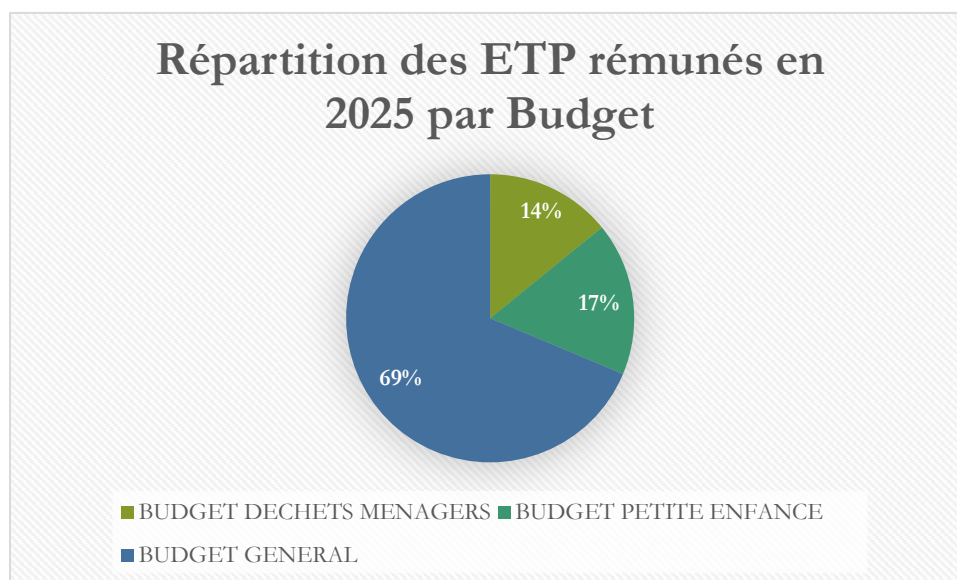
En 2025, le nombre d'ETP rémunérés connaît une légère diminution par rapport à 2024, traduisant une phase de stabilisation des effectifs après la montée en charge observée l'année précédente. Cette évolution globale masque toutefois des situations contrastées selon les services.

En particulier, on constate une baisse notable des effectifs au sein du service d'aide à domicile, liée à une évolution de l'organisation du service. Pour mémoire, les recrutements ne sont désormais plus assurés par la collectivité mais par la Communauté de communes du Grand Roye, ce qui entraîne mécaniquement une diminution du nombre d'ETP rémunérés sur le budget de la collectivité.



## 2-2 Répartition des Equivalents temps pleins rémunérés en 2025 par Budget

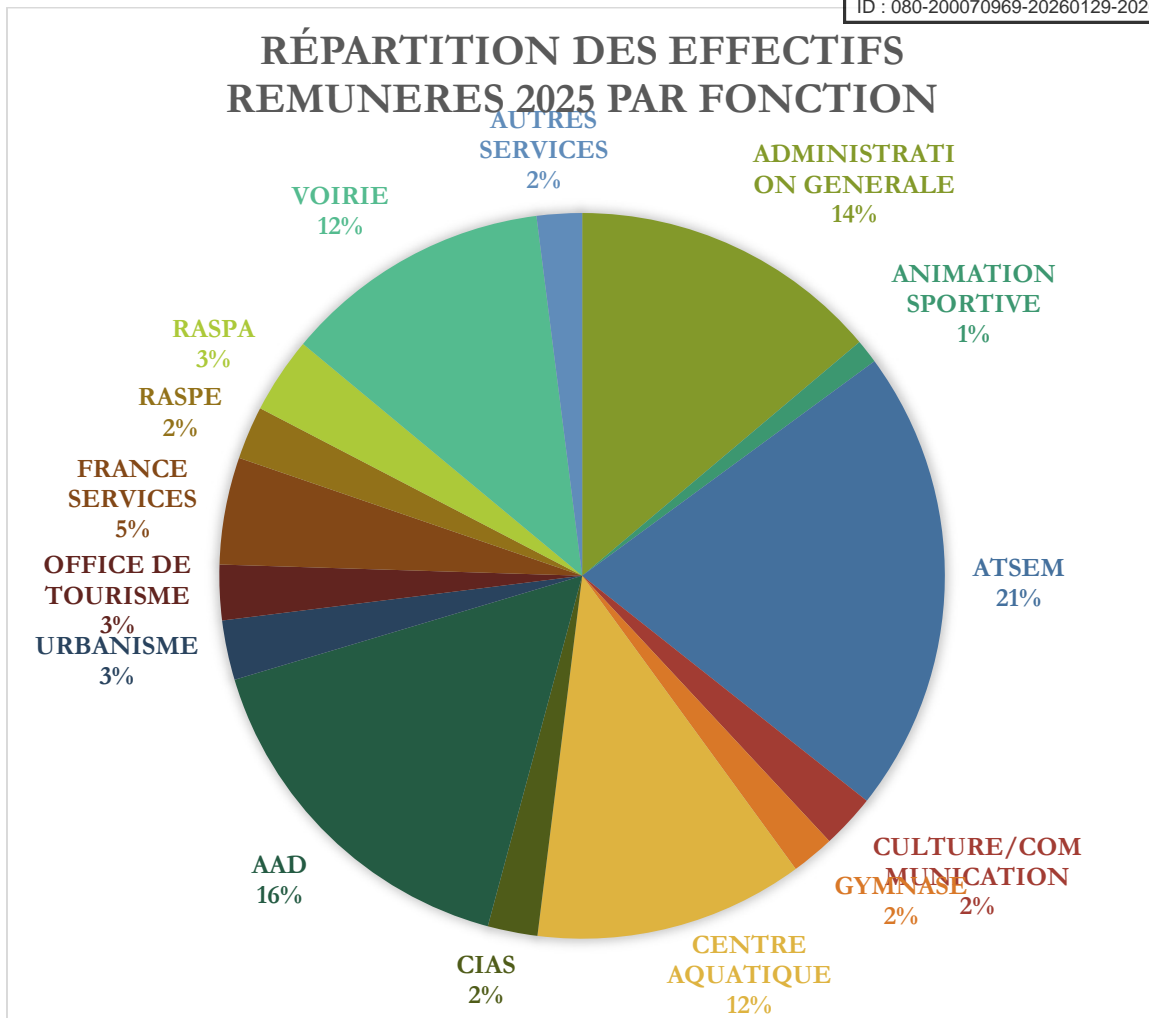
La répartition des ETP rémunérés en 2025 montre une répartition de 69% du personnels rémunérés sur Budget Général, 17% sur le budget Petite enfance et 14% sur le Budget Déchets Ménagers. Cette répartition reste inchangée au regard de l'année 2024.



## 2-3 Répartition des Equivalents temps pleins rémunérés par fonction dans le Budget Général

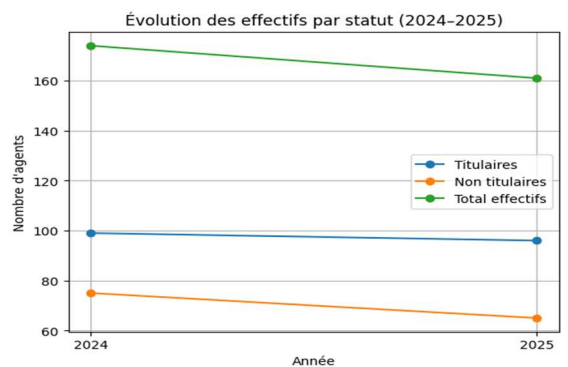
Au regard de l'année 2024, En 2025, la répartition évolue tout en conservant ses grands équilibres. Les fonctions les plus représentées restent :

- les ATSEM (21 %),
- l'administration générale (14 %),
- le centre aquatique (12 %),
- l'aide à domicile (AAD) (16 %),
- la voirie (12 %).



### 3) Structure des effectifs permanents de la collectivité

Au 1<sup>er</sup> Janvier 2026, l'effectif total des emplois permanents diminue de 174 à 161 agents, soit -13 agents. Cette évolution s'explique par plusieurs facteurs concomitants. Tout d'abord, elle résulte de postes d'aides à domicile non remplacés. Par ailleurs, certains recrutements n'ont pu être finalisés dans les délais, entraînant des vacances temporaires de postes au 1er janvier. Enfin, cette diminution s'explique également par la transformation de certains emplois permanents en emplois non permanents, afin de mieux adapter l'organisation des services aux besoins ponctuels.



#### 4) Répartition par catégorie au 1<sup>er</sup> Janvier 2026

Entre 2024 et Janvier 2026, l'effectif total passe de 174 à 161 agents, soit une diminution de 13 agents. Cette baisse n'affecte toutefois pas de manière significative l'équilibre entre les catégories hiérarchiques, qui demeure largement dominé par la catégorie C

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	% TOTAL AGENT
Catégorie A	10 (12)	8.9%	3 (3)	6.12%	13	8.06 %
Catégorie B	19 (18)	16.9%	7 (9)	14.28%	26	16.14%
Catégorie C	83 (95)	74.2 %	39 (37)	79.6%	122	75.8 %
	112	100%	49	100%	161	100%

#### 5) Evolution du Taux BOETH et du nombre d'ETP rémunérés

L'évolution positive du taux d'emploi des personnes en situation de handicap (BOETH) résulte d'une meilleure transmission de l'information aux agents. Une sensibilisation accrue et un accompagnement adapté ont permis une déclaration plus systématique des agents concernés, favorisant ainsi une meilleure reconnaissance et inclusion au sein de l'organisation.

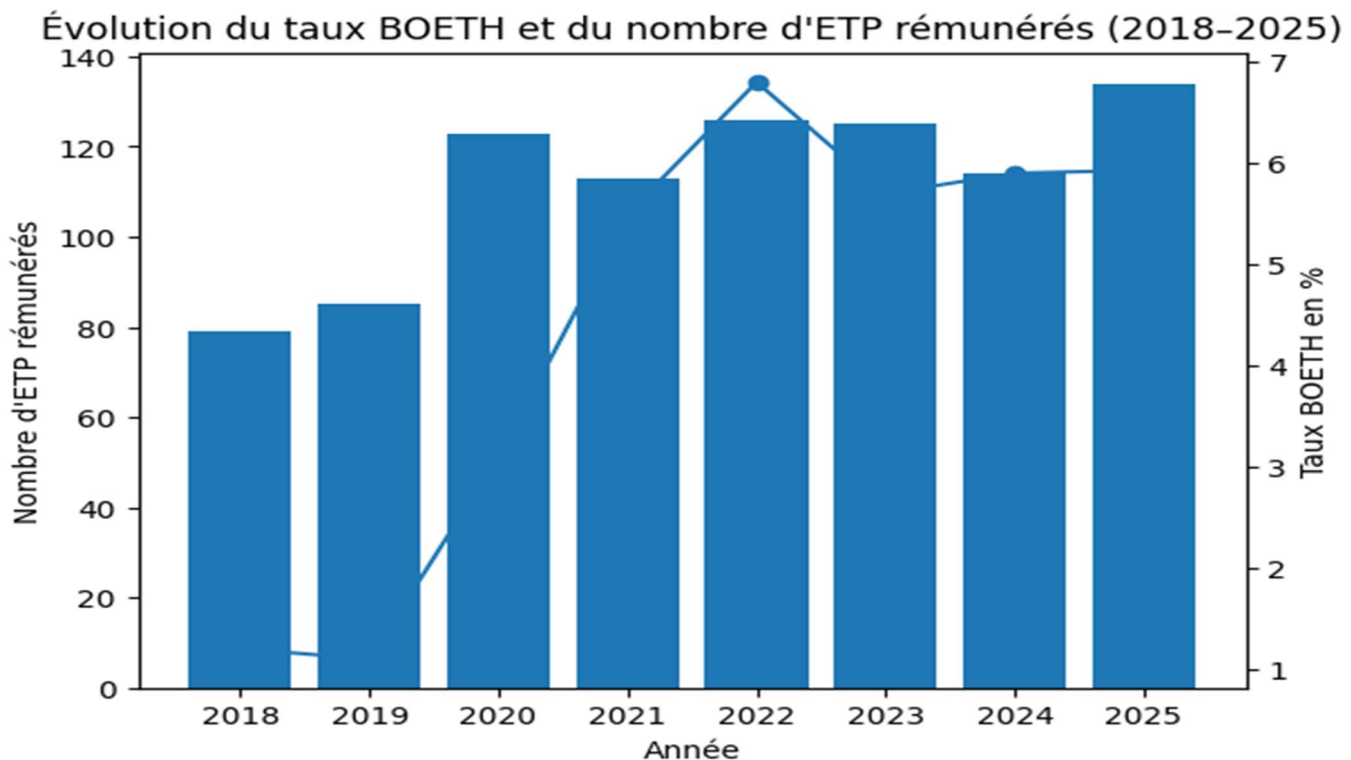
##### Évolution du taux BOETH et du nombre d'ETP rémunérés

- Une forte augmentation du taux BOETH est visible après 2019. Il passe de 1,18 % en 2019 à 3,12 % en 2020, traduisant une prise de conscience progressive et un meilleur suivi des déclarations.
- Cette dynamique s'accroît pour atteindre 6,92 % en 2022, son niveau maximal.
- Depuis 2022, le taux BOETH a légèrement diminué mais s'est stabilisé autour de 5,5 - 6 % en 2023 et 2024, témoignant d'un maintien des efforts en matière d'inclusion.

##### Impact sur la contribution financière

- 2018-2019 : En raison d'un faible taux BOETH, les contributions financières dues à l'insuffisance de recrutement de travailleurs en situation de handicap étaient élevées, atteignant près de 30 000 € en 2019.
- À partir de 2020, la hausse du taux BOETH a permis de réduire significativement cette contribution, passant à 19 446,87 €.
- Depuis 2021, l'atteinte des seuils réglementaires a permis de ramener la contribution à zéro, démontrant l'impact direct des actions entreprises.

En 2025, le taux BOETH se maintient à 5,93 %, confirmant l'engagement durable de la collectivité en faveur de l'inclusion et du respect des obligations d'emploi.



#### 6) Répartition par âge des Agents

L'analyse de la pyramide des âges au 1<sup>er</sup> Janvier 2026 met en évidence une structure des effectifs globalement vieillissante, caractérisée par une forte concentration des agents dans les classes d'âge intermédiaires et élevées.

L'âge moyen des agents de la Collectivité s'établit à environ 46 ans, tandis que l'âge médian est de 47 ans. Cela signifie que la moitié des agents a 47 ans ou plus, ce qui situe la collectivité au-dessus des moyennes généralement observées dans la fonction publique territoriale. Cette structure traduit une stabilité des effectifs mais révèle également un enjeu important de renouvellement à moyen terme, notamment au regard des départs en retraite à venir.

L'analyse par sexe fait apparaître des différences significatives :

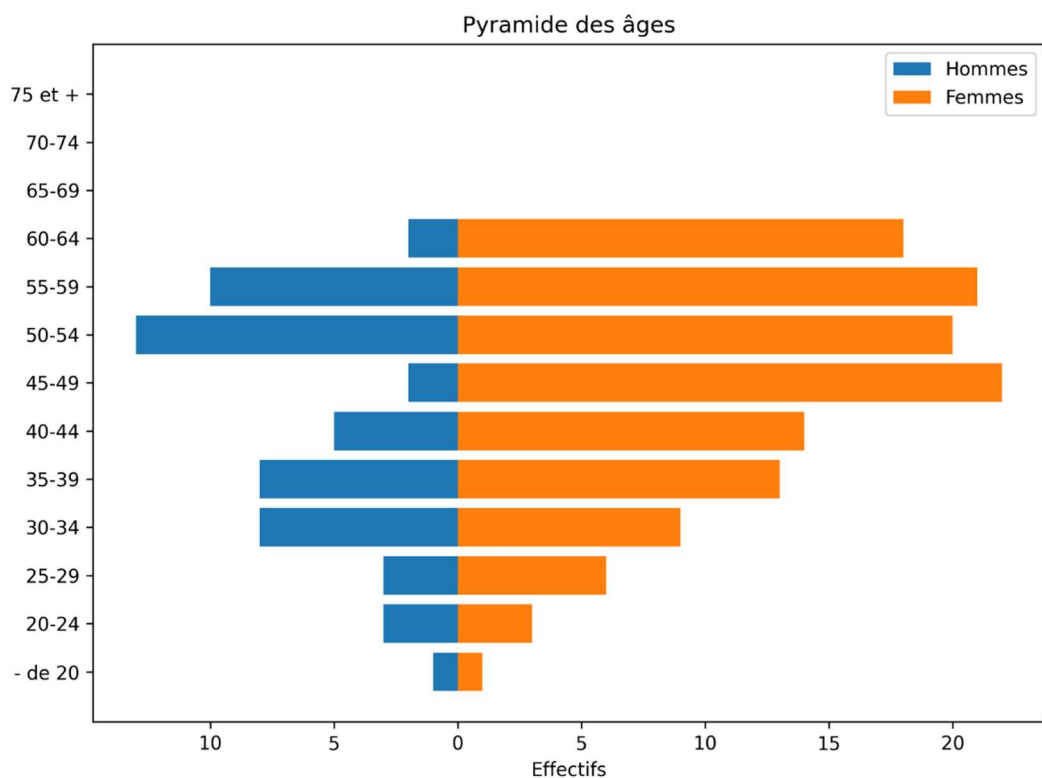
- Les hommes présentent un âge moyen d'environ 43,5 ans et un âge médian de 42 ans, traduisant une population globalement plus jeune.
- Les femmes, qui représentent la majorité des effectifs, ont un âge moyen d'environ 47,2 ans et un âge médian de 47 ans.

Cet écart d'environ 4 ans entre les âges moyens s'explique notamment par une forte féminisation des métiers concentrés dans les tranches d'âge les plus élevées (notamment entre 45 et 59 ans).

La pyramide des âges montre une surreprésentation des agents âgés de 45 à 59 ans, tant chez les femmes que chez les hommes, avec un pic particulièrement marqué pour les femmes entre 50 et 59 ans.

À l'inverse, les classes d'âge les plus jeunes (moins de 30 ans) apparaissent faiblement représentées, ce qui traduit :

- une dynamique de recrutement limitée sur les jeunes générations,
- et un risque de déséquilibre intergénérationnel à moyen terme.



#### 4) Evolution des recettes de personnel par Budget et fonctions

##### a) Le Budget Principal

Les charges de personnel d'une collectivité doivent être analysées et mises en perspective en tenant compte des réductions de dépenses qui viennent en recette du budget. Le premier tableau met ainsi en lumière l'article 6419 (Remboursement sur rémunération) : ce poste correspond aux remboursements effectués par la CPAM pour les agents relevant du régime Ircantec et contractuels en cas d'arrêt maladie, ainsi qu'aux indemnités versées par notre assurance statutaire.

<i>Fonctions</i>	<i>Désignation</i>	<i>Total budget</i>	<i>Réalise</i>
<b>020</b>	<b>Administration générale de la collectivité</b>	- €	<b>3 217,56 €</b>
		- €	3 217,56 €
<b>251</b>	<b>Insertion sociale et professio. pers. sans emploi</b>	- €	<b>2 288,50 €</b>
		- €	2 288,50 €
<b>288</b>	<b>Autres services annexes de l'enseignement</b>	- €	<b>11 465,99 €</b>
		- €	11 465,99 €
<b>311</b>	<b>Activités artistiques, actions, manif. culturelles</b>	- €	<b>124,88 €</b>
		- €	124,88 €
<b>321</b>	<b>Salles de sport, gymnases</b>	- €	<b>370,45 €</b>
		- €	370,45 €
<b>323</b>	<b>Piscines</b>	- €	<b>940,96 €</b>
		- €	940,96 €
<b>4221</b>	<b>Crèches et garderies</b>	- €	<b>532,00 €</b>
		- €	532,00 €
<b>4238</b>	<b>Autres actions en faveur des personnes âgées</b>	- €	<b>82,00 €</b>
		- €	82,00 €
<b>518</b>	<b>Autres actions d'aménagement urbain</b>	<b>1 001,54 €</b>	<b>9 163,26 €</b>
		1 001,54 €	9 163,26 €
<b>64</b>	<b>Rayonnement et attractivité du territoire</b>	- €	<b>166,92 €</b>
		- €	166,92 €
<b>66</b>	<b>Maintien et développement des services publics</b>	<b>2 000,00 €</b>	<b>3 175,20 €</b>
		2 000,00 €	3 175,20 €
<b>7212</b>	<b>Collecte des déchets</b>	- €	<b>450,00 €</b>
		- €	450,00 €
<b>732</b>	<b>Eau potable</b>	- €	<b>183,17 €</b>
		- €	183,17 €
<b>733</b>	<b>Assainissement</b>	- €	<b>19,17 €</b>
		- €	19,17 €
<b>845</b>	<b>Voirie communale</b>	- €	<b>11 551,17 €</b>
		- €	11 551,17 €
		<b>3 001,54 €</b>	<b>43 731,23 €</b>

La Communauté de Communes Avre Luce Noye met à disposition de ses communes membres un service de secrétaires de mairie, un service d'archivage ainsi que des agents ATSEM pour la partie hors scolaire. Ces services sont proposés aux communes adhérentes moyennant une refacturation basée sur un coût moyen.

Le tableau ci-dessous correspondant à l'article comptable 70845 présente les résultats de cette mise à disposition pour l'année 2025 :

<i>Fonctions</i>	<i>Désignation</i>	<i>Total Budget</i>	<i>Réalise</i>
<b>020</b>	<b>Administration générale de la collectivité</b>	<b>200 000,00 €</b>	<b>198 348,71 €</b>
		200 000,00 €	198 348,71 €
<b>288</b>	<b>Autres services annexes de l'enseignement</b>	<b>200 000,00 €</b>	<b>183 517,87 €</b>
		200 000,00 €	183 517,87 €
<b>315</b>	<b>Services d'archives</b>	<b>10 000,00 €</b>	<b>700,00 €</b>
		10 000,00 €	700,00 €
		<b>410 000,00 €</b>	<b>382 566,58 €</b>

La Communauté de Communes Avre Luce Noye gère trois budgets pour la rémunération de ses agents : le Budget Général, le Budget Annexe Déchets Ménagers et le Budget Annexe Petite Enfance. En fin d'année, le Budget Général émet des titres

de recettes aux budgets annexes pour le remboursement des frais engagés. De plus, les frais d'assurance et d'œuvres sociales sont facturés aux budgets Petite Enfance et Déchets Ménagers.

Globalement, les recettes ont été bien estimées avec une exécution proche des prévisions et quelques ajustements nécessaires.

Fonctions	Désignation	Articles	Désignation	Total Budget	Réalise
321	Salles de sport, gymnases			39 000,00 €	38 955,96 €
		708421	Non dotés de la personnalité morale	39 000,00 €	38 955,96 €
323	Piscines			511 000,00 €	467 644,18 €
		708421	Non dotés de la personnalité morale	511 000,00 €	467 644,18 €
4221	Crèches et garderies			51 515,00 €	28 207,53 €
		708421	Non dotés de la personnalité morale	51 515,00 €	28 207,53 €
64	Office de tourisme			134 000,00 €	112 962,25 €
		708421	Non dotés de la personnalité morale	134 000,00 €	112 962,25 €
7212	Collecte des déchets			48 000,00 €	5 938,59 €
		708421	Non dotés de la personnalité morale	48 000,00 €	5 938,59 €
732	Eau potable			138 315,00 €	123 434,99 €
		708421	Non dotés de la personnalité morale	138 315,00 €	123 434,99 €
733	Assainissement			173 020,00 €	167 586,95 €
		708421	Non dotés de la personnalité morale	173 020,00 €	167 586,95 €
			<b>Total Général</b>	<b>1 094 850,00 €</b>	<b>944 730,45 €</b>

Dans le cadre du Service Unifié des Aides à Domicile, mis en place avec la Communauté de Communes du Grand Roye, les charges de personnel sont remboursées par cette collectivité et apparaissent à l'article comptable 70848

Fonctions	Désignation	Articles	Désignation	Total Budget	Réalise
4238	Autres actions en faveur des personnes âgées			643 000,00	629 777,27
		70848	aux autres organismes	643 000,00	629 777,27

L'article 74718 correspond aux subventions perçues pour le fonctionnement des France services

Fonctions	Désignation	Articles	Désignation	Total Budget	Réalise
66	Maintien et développement des services publics			80 000,00	80 000,00
		74718	Autres	80 000,00	80 000,00
			<b>Total Général</b>	<b>80 000,00</b>	<b>80 000,00</b>

*b) Les budgets annexes*

Sur le Budget déchets Ménagers :

Articles	Désignation	Total Budget	Réalise
6419	Remboursements sur rémunérations du personnel	207,00 €	25 620,33 €
	<b>Total Général</b>	<b>207,00 €</b>	<b>25 620,33 €</b>

Sur le Budget Petite Enfance :

Désignation	Articles	Désignation	Total Budget	Réalise
<b>CRECHE</b>			<b>7 000,58 €</b>	<b>11 648,05 €</b>
	6419	Remboursements sur rémunérations du personnel	7 000,58 €	11 648,05 €
<b>CRECHE MOREUIL</b>			<b>- €</b>	<b>- €</b>
	6419	Remboursements sur rémunérations du personnel	- €	- €
<b>RAM</b>			<b>- €</b>	<b>1 274,27 €</b>
	6419	Remboursements sur rémunérations du personnel	- €	1 274,27 €
		<b>Total Général</b>	<b>7 000,58 €</b>	<b>12 922,32 €</b>

**5 Attractivité et enjeux RH pluriannuels**

*Pour rappel L'étude du CNFPT de 2023 met en lumière une progression continue des tensions sur les métiers de la fonction publique territoriale (FPT). Ce phénomène, amplifié par les départs à la retraite et un déficit d'attractivité, touche un nombre croissant de collectivités et s'étend à de nouveaux métiers. Ainsi, 64 % des collectivités interrogées signalent au moins un domaine professionnel en tension. Les secteurs les plus impactés sont les services techniques et environnementaux (41 %), suivis par les métiers liés à la citoyenneté, l'éducation, la culture et le sport (36 %). D'autres domaines, comme la gestion des ressources (15 %), le social et la santé publique (14 %) ou encore la sécurité (8 %), sont également concernés. Parmi les professions les plus difficiles à recruter, on retrouve les animateurs éducatifs pour l'accompagnement périscolaire (37 %), les agents d'intervention technique en milieu rural, les secrétaires de mairie, les policiers municipaux, les ouvriers de maintenance des bâtiments et les animateurs enfance-jeunesse. Ce sont principalement les communes qui rencontrent ces difficultés de recrutement.*

*Les tensions sur ces métiers s'expliquent d'abord par un manque de qualité et d'adéquation des candidatures aux postes proposés. En effet, 78 % des collectivités peinent à pourvoir leurs postes par absence de profils adaptés. À cela s'ajoutent des difficultés de fidélisation des agents (49 %) et un turnover important (44 %). Certaines compétences spécifiques, notamment dans les domaines de l'administration, du droit, de la gestion budgétaire et des ressources humaines, sont particulièrement difficiles à trouver. Cette situation a un impact direct sur la qualité du service public, puisque 50 % des collectivités estiment que ces tensions nuisent à leurs prestations, notamment dans les secteurs de l'éducation, de la culture et du sport (57 %), des services techniques et environnementaux (55 %) et de la gestion interne et organisationnelle (42 %).*

*Pour remédier à ces difficultés, plusieurs leviers sont identifiés. L'amélioration de l'attractivité passe par une hausse des*

*rémunérations (52 % des collectivités y voient un facteur clé), une meilleure organisation du travail (51 %) et un renforcement de la formation et de l'accompagnement à la professionnalisation (48 %). Les collectivités repensent également leurs méthodes de recrutement, avec un usage accru des réseaux sociaux pour attirer des candidats (68 %), une optimisation des annonces (65 %) et un recours plus important aux contractuels (76 %). Cependant, seules 15 % des collectivités ont une stratégie active pour renforcer l'attractivité des métiers, et 16 % sont en train d'en élaborer une, les grandes collectivités étant les plus avancées sur ces questions.*

*À moyen et long terme, les collectivités devront faire face à plusieurs défis. La contrainte budgétaire est citée par 77 % des collectivités comme le principal frein au recrutement, limitant ainsi la création de nouveaux postes et obligeant à privilégier les remplacements. L'allongement des carrières est également perçu comme un facteur de tension à venir (48 %), tandis que les transitions numérique et écologique ne sont pour l'instant considérées comme un enjeu majeur que par 24 % des répondants. L'étude souligne donc la nécessité d'une approche globale et concertée entre les collectivités pour renforcer l'attractivité des métiers en tension, adapter les stratégies de recrutement et garantir la continuité du service public malgré ces difficultés croissantes.*

Ainsi au vu des résultats de cette étude et de l'état des lieux et du projet politique établi en 2021 par les lignes directrice de gestion des Ressources humaines qui avait anticipé ces problématiques, la Communauté de Communes Avre Luce avait souhaité répondre aux enjeux en

1. Améliorant l'attractivité de la Collectivité et les conditions de travail
2. Valorisant la montée en compétence des agents
3. Prévenant l'absentéisme

#### A) l'Attractivité de la Collectivité et les conditions de travail

L'attractivité d'une collectivité repose en grande partie sur sa politique de rémunération et de protection sociale, particulièrement dans un contexte marqué par une inflation persistante. Consciente de ces enjeux, la Communauté de Communes Avre Luce Noye a mis en place plusieurs mesures visant à améliorer le pouvoir d'achat et la reconnaissance de ses agents.

Dans cet objectif, la collectivité a procédé à une revalorisation du régime indemnitaire des agents de catégories B et C, en augmentant l'IFSE de 360 € brut par an en 2024. Cette mesure s'est accompagnée d'une hausse de la prime annuelle (CIA) de 50 €, ciblant spécifiquement les aides à domicile et les ATSEM afin de mieux valoriser ces métiers essentiels. Par ailleurs, le régime indemnitaire des agents de voirie a également été réévalué pour garantir une plus grande équité entre les différentes filières.

En 2025, la Communauté de communes Avre Luce Noye a mandaté un cabinet spécialisé afin de lancer un marché portant sur le choix de la prévoyance et de la mutuelle santé de ses agents. Après plusieurs réunions d'échange entre ce cabinet et le Comité social territorial, deux prestataires ont été retenus. À l'issue de ces échanges, il a été décidé de rendre la prévoyance obligatoire pour les agents à compter du 1er janvier 2026, avec une participation de la collectivité à hauteur de 50 % du socle

de base. Concernant la mutuelle santé, la collectivité a maintenu une participation de 15 €, avec une adhésion facultative des agents.

En complément, la collectivité poursuit son engagement en faveur de la reconnaissance des parcours professionnels de ses agents. Ainsi, comme chaque année, tous les agents contractuels ayant plus de trois ans d'ancienneté ont bénéficié d'une revalorisation de leur traitement indiciaire, afin de mieux prendre en compte leur expérience et leur engagement. De même l'année 2025 a été marquée par le maintien du forfait mobilité durable, destiné à encourager les déplacements professionnels respectueux de l'environnement. Ce dispositif, accordé aux agents éligibles, représente un montant annuel compris entre 100 € et 300 €, pour un coût total de 3 000 €.

*À travers ces différentes actions, la Communauté de Communes Avre Luce Noye réaffirme son engagement en faveur de l'amélioration des conditions de travail, de la reconnaissance des métiers territoriaux et de la protection sociale de ses agents.*

Dans le cadre de la maîtrise de ces dépenses et afin de valoriser l'engagement professionnel des agents, la collectivité a fixé, par délibération, le taux de promotion à 50% des agents promouvables par l'avancement de grade par cadre d'emplois et de présenter 50% des dossiers par le biais de la promotion interne et ce pour une durée de 4 ans.

		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Avancements de Grade	Nombre d'Agents Promouvables	9	17	18	10	12	12	12	11
	Nombre d'Agents Promus	5	7	9	2	6	6	6	7
	En %	56%	41%	50%	20%	50%	50%	50%	63%
Promotion Interne	Nombre de dossiers présentés	2	11	7	3	12	13	6	
	Nombre d'agents inscrits sur la liste d'aptitude	2	1	4	0	9	4	3	
	Nombre d'Agents promus	2	0	4	0	9	4	3	
	En %	100%	0%	57%	0%	75%	31%	50%	

Le Conseil Communautaire a voté en décembre 2021 une délibération sur le temps de travail, portant celui-ci à 1 607 heures pour un temps complet, en conformité avec la réglementation en vigueur. Afin de répondre aux besoins des services tout en

tenant compte du bien-être des agents, deux options de temps de travail hebdomadaire ont été mises en place :

- 35 heures par semaine, ouvrant droit à 25 jours de congés annuels pour un agent à temps complet.
- 37 heures par semaine, permettant de bénéficier de 25 jours de congés annuels ainsi que de 12 jours de RTT, offrant ainsi une plus grande souplesse dans l'organisation du temps de travail.

Cette organisation vise à concilier l'efficacité du service public avec un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Pour cela, des plages fixes et variables d'arrivée et de départ ont été instaurées dans les services où cela était possible. Cette flexibilité permet aux agents d'adapter leurs horaires en fonction de leurs contraintes personnelles tout en garantissant une continuité du service public.

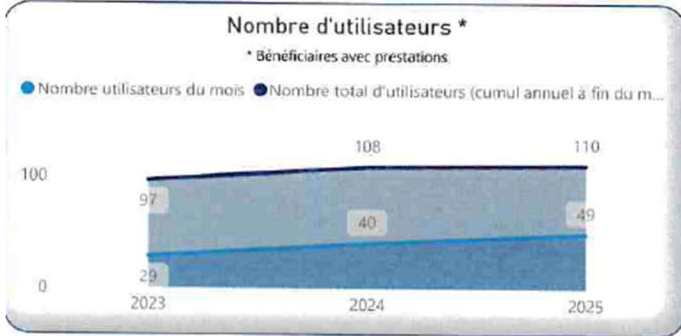
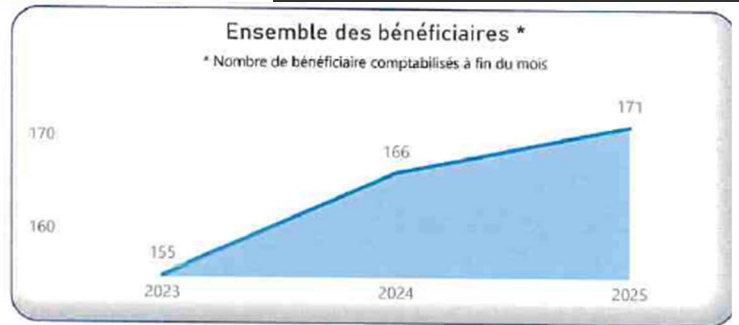
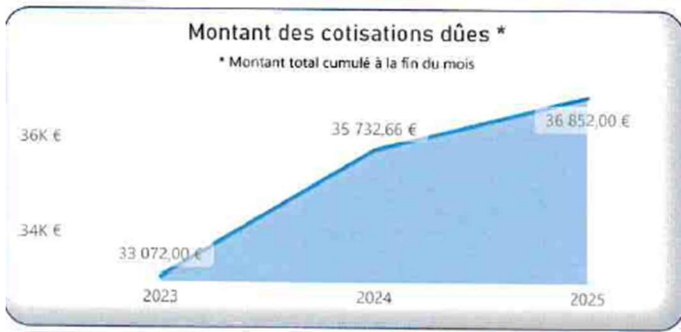
Dans cette même logique d'amélioration des conditions de travail, les agents dont les missions le permettent peuvent également bénéficier d'une journée de télétravail par semaine. Cette mesure vise à offrir un meilleur confort de travail aux agents, en limitant notamment les temps de déplacement et en favorisant une organisation plus souple et efficace.

Ce dispositif constitue un véritable atout pour la collectivité, qui renforce ainsi son attractivité en proposant un cadre de travail moderne et adapté aux évolutions des attentes professionnelles. En favorisant un équilibre entre exigences professionnelles et qualité de vie au travail, cette approche contribue à fidéliser les agents et à renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale. Pour la collectivité, elle permet d'améliorer la motivation et l'engagement des agents, tout en garantissant un fonctionnement optimal des services publics.

Dans un souci de fidélisation et de reconnaissance des compétences internes, la collectivité a également choisi de favoriser la promotion interne. Cette politique vise à encourager l'évolution des agents en leur offrant des perspectives de carrière attractives et en valorisant leur engagement. Pour cela, un travail de valorisation et de promotion des parcours professionnels a été initié, mettant en lumière les opportunités de formation et de progression au sein des services. *Dans ce cadre, un agent a pu bénéficier du financement de son permis poids lourds pour le faire évoluer dans ce métier et un poste a pu être attribué via la mutation interne.*

L'engagement de la collectivité se traduit également par son action dans les œuvres sociales.

L'analyse comparative des prestations sociales entre les exercices 2024 et 2025 met en évidence une augmentation globale des dépenses, lesquelles passent de 34 009,44 € en 2024 à 36 371,29 € en 2025, soit une hausse de 2 361,85 € (+6,9 %) correspondant à l'augmentation des bénéficiaires passant de 166 à 171.



#### Bilan des Prestations 2024

Prestation	Nombre d'utilisateurs	Nombre prestations	Montant prestations	Tous les avantages	Montant indirect	Montant URSSAF CSG	Total montants
AIDES	83	240	16 858,58 €			1 363,69 €	18 222,27 €
AVANTAGE	4	64	0,00 €	586,77 €			586,77 €
BILLETTERIE	74	653	6 224,30 €	2 353,22 €			8 577,52 €
CHEQUE BONIFIE	5	19	687,60 €	0,00 €			687,60 €
PECV	24	26	3 000,00 €				3 000,00 €
PRETS	1	1	195,79 €			20,62 €	216,41 €
VOYAGISTE	11	13	1 257,58 €	1 461,29 €			2 718,87 €
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>1 016</b>	<b>28 223,85 €</b>	<b>4 401,28 €</b>		<b>1 384,31 €</b>	<b>34 009,44 €</b>

#### Bilan des prestations 2025 :

Prestation	Nombre d'utilisateurs	Nombre prestations	Montant prestations	Tous les avantages	Montant indirect	Montant URSSAF CSG	Total montants
AIDES	81	213	14 766,30 €			1 198,11 €	15 964,41 €
AVANTAGE	6	64	0,00 €	667,03 €			667,03 €
BILLETTERIE	84	790	7 828,90 €	4 787,80 €			12 616,70 €
CHEQUE BONIFIE	5	19	42,00 €	0,00 €			42,00 €
PECV	24	26	2 950,00 €				2 950,00 €
PRETS	2	2	1 192,28 €				1 192,28 €
VOYAGISTE	12	14	1 272,35 €	1 666,52 €			2 938,87 €
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>1 128</b>	<b>28 051,83 €</b>	<b>7 121,34 €</b>		<b>1 198,11 €</b>	<b>36 371,29 €</b>

Cette évolution s'explique principalement par une augmentation significative de certaines prestations, en particulier la billetterie, dont le montant total progresse de 4 039,18 €. Cette hausse est corrélée à une augmentation du nombre d'utilisateurs, traduisant un intérêt croissant des agents pour ce dispositif.

Les prêts connaissent également une forte progression, avec un montant multiplié par plus de cinq entre 2024 et 2025. Bien que le nombre de bénéficiaires reste limité, cette évolution souligne un recours accru à ce type d'aide, possiblement en lien avec le contexte économique.

À l'inverse, les aides directes enregistrent une baisse notable de 2 257,86 €, malgré un nombre d'agents bénéficiaires relativement stable. Cette diminution peut s'expliquer par une réduction des montants attribués ou par une évolution des critères d'attribution.

Les chèques bonifiés affichent une diminution très marquée, traduisant un recours nettement moindre à cette prestation en 2025. Les dispositifs PECV et voyageur demeurent quant à eux relativement stables, confirmant leur ancrage dans les habitudes des agents.

En conclusion, l'exercice 2025 se caractérise par une réorientation des dépenses sociales, avec un recentrage vers des prestations à forte attractivité telles que la billetterie, tout en maintenant un niveau global de dépenses maîtrisé. Ces éléments pourront utilement alimenter la réflexion de la collectivité quant à l'évolution future de son offre de prestations sociales.

Dans le cadre de sa politique d'œuvres sociales et d'amélioration de la qualité de vie au travail, les agents de la collectivité ont pris l'initiative de créer une amicale du personnel. Cette association a pour objet d'organiser et de proposer des actions collectives en faveur des agents, ainsi que des événements visant à renforcer la cohésion interne, le lien social et le sentiment d'appartenance à la collectivité.

Soucieuse d'accompagner cette dynamique portée par les agents eux-mêmes, et afin de permettre le lancement effectif de ces actions, la collectivité a décidé, pour la première année de fonctionnement, d'apporter un soutien financier à cette initiative. À ce titre, une subvention d'un montant de 63 000 euros a été attribuée à l'amicale du personnel.

Ce soutien s'inscrit dans une volonté de reconnaître l'engagement des agents, de favoriser un climat social de qualité et de contribuer, par des actions concrètes, à l'attractivité et à la fidélisation des agents au sein de la collectivité.

*Par ailleurs, afin de renforcer l'esprit d'équipe et de favoriser le bien-être au travail, la collectivité organise chaque année des journées de cohésion par service. Ces événements, généralement programmés juste avant les congés estivaux, permettent aux agents de partager un moment convivial, de renforcer les liens entre collègues et d'améliorer la dynamique collective au sein des équipes*

## B) Valoriser la montée en compétence des agents

*Dans une démarche visant à accompagner les agents dans leur développement professionnel et à renforcer l'attractivité de la collectivité, plusieurs actions ont été mises en place pour favoriser l'accès à la formation et à la mobilité interne. L'information des agents sur leurs droits à la formation constitue une priorité afin qu'ils puissent pleinement bénéficier des dispositifs existants et envisager des évolutions de carrière adaptées à leurs aspirations et aux besoins du service public. Une meilleure communication sur les possibilités de formation, les financements disponibles et les démarches à suivre permet ainsi aux agents d'être acteurs de leur parcours professionnel. La collectivité a participé ainsi dans le cadre du Compte personnel de formation*

au financement de 3 projets individuels dont une demande de VAE, une demande de bilan de compétence et une demande de financement d'un projet dans le cadre d'une évolution professionnelle pour un montant de 3000€ sur une enveloppe allouée de 5000 euros.

Par ailleurs, les entretiens professionnels ont été revus et approuvés par les membres du Comité Social Territorial et sont désormais exploités comme un levier essentiel pour encourager la formation. Au-delà de l'évaluation des compétences et des objectifs de chaque agent, ces entretiens sont l'occasion d'identifier les besoins en formation, qu'il s'agisse d'un perfectionnement dans le poste actuel ou d'une préparation à une évolution professionnelle. Cette approche individualisée permet d'orienter efficacement les agents vers des formations adaptées, renforçant ainsi leurs compétences et leur employabilité au sein de la collectivité.

La dynamique des formations s'est poursuivie en 2025, confirmant l'ancrage de la politique de développement des compétences au sein de la collectivité. Le nombre d'agents inscrits en formation a de nouveau progressé, atteignant 109 agents en 2025 contre 93 en 2024, soit une augmentation de 17,2 %. Cette évolution traduit la consolidation de l'intérêt des agents pour la formation professionnelle. Par ailleurs, le nombre de demandes de formation demeure élevé, avec 160 demandes recensées en 2025, en légère hausse de 3,9 % par rapport à 2024 (154 demandes), témoignant d'un besoin toujours soutenu en montée en compétences. Enfin, le nombre d'attestations de formation réalisées poursuit également sa progression, passant de 135 en 2024 à 145 en 2025, soit une augmentation de 7,4 %. Ces résultats confirment l'efficacité des dispositifs mis en œuvre et la capacité de la collectivité à accompagner durablement les agents dans leurs parcours professionnels.

### C) Prévenir l'absentéisme

Evolution du Nombre de jours d'absence pour maladie entre 2021 et 2024

Année	2021			2022			2023			2024		
	<5 jours	de 5 à 15 jours	>15 jours	<5 jours	de 5 à 15 jours	>15 jours	<5 jours	de 5 à 15 jours	>15 jours	<5 jours	de 5 à 15 jours	>15 jours
ACCIDENT DE TRAVAIL / TRAJET	4	21	448	0	12	74	0	22	76	2	36	86
MALADIE ORDINAIRE	109	905	2812	174	972	3471	105	698	1920	144	715	1799
CONGE LONGUE MALADIE / DUREE	0	0	166	0	0	296	0	0	183	0	0	366
TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	0	0	153	0	0	249	0	0	56	0	0	338

<b>Absence 2025</b>				
<b>Type d'absence</b>	<b>Inférieure à 5 jours</b>	<b>De 5 à 15 jours</b>	<b>Supérieur à 15 jours</b>	<b>Total</b>
Accident de travail	4,00	93,00	90,00	187,00
Congé maternité			36	36,00
Maladie ordinaire	109,00	626,00	1 895,00	2 630,00
Longue Maladie			771,00	
Mi Temps Thérapeutique			54,00	
Maladie professionnelle			24	24,00
<b>Total</b>	<b>113,00</b>	<b>719,00</b>	<b>2 870,00</b>	<b>3 702,00</b>

L'analyse des jours d'absence par type met en évidence des variations importantes sur la période 2021-2025, avec une prédominance constante des absences de longue durée. Sur l'ensemble de la période, la maladie ordinaire de plus de 15 jours demeure le principal facteur d'absentéisme, avec une moyenne annuelle désormais portée à environ 2 380 jours, intégrant la donnée 2025, et une médiane proche de 2 300 jours, confirmant le poids structurel de cette catégorie. Les congés de longue maladie présentent une moyenne nettement inférieure mais en forte progression, atteignant désormais près de 360 jours en moyenne, tandis que le temps partiel thérapeutique, plus fluctuant, reste quantitativement moindre mais révélateur de situations de santé fragiles.

#### Évolution des absences entre 2021 et 2025

Sur la période 2021-2024, les tendances faisaient apparaître une baisse progressive des absences longues pour la maladie ordinaire, après un pic très marqué en 2022, ainsi qu'une diminution significative des absences longues liées aux accidents de travail. En revanche, les congés longue maladie et le temps partiel thérapeutique affichaient déjà une hausse supérieure à 120 %, traduisant un déplacement de l'absentéisme vers des problématiques de santé plus complexes. L'année 2025 marque une inflexion notable : si la maladie ordinaire longue se stabilise à un niveau proche de celui de 2023, la hausse très forte des congés de longue maladie rompt avec la relative stabilisation observée en 2024. À l'inverse, le temps partiel thérapeutique recule fortement en 2025, ce qui peut indiquer un moindre recours aux dispositifs de reprise progressive ou un basculement vers des arrêts longs à temps complet.

#### Détails par type d'absence

Pour les accidents de travail et de trajet, les absences supérieures à 15 jours, très élevées en 2021 (448 jours), ont fortement diminué dès 2022, puis se sont stabilisées à un niveau contenu entre 2023 et 2025. Cette tendance confirme une meilleure maîtrise du risque professionnel, sans retour aux niveaux antérieurs.

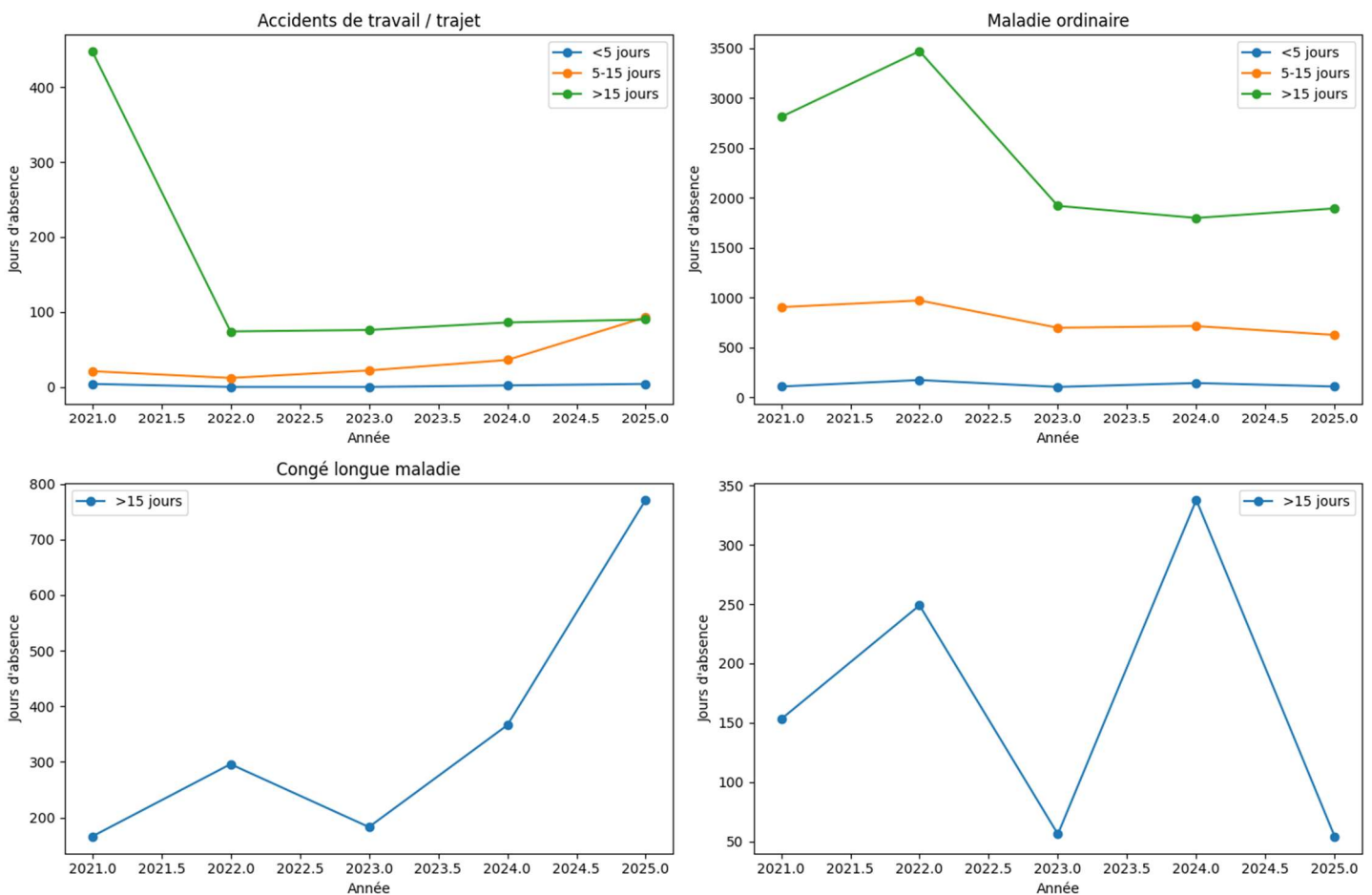
S'agissant de la maladie ordinaire, après une hausse marquée entre 2021 et 2022, un recul important a été observé en 2023, suivi d'une stabilisation en 2024 et 2025. La maladie ordinaire reste néanmoins la première cause d'absences longues, malgré l'absence de nouvelle dégradation en 2025.

Les congés longue maladie et de longue durée suivent en revanche une trajectoire nettement haussière. Après une augmentation entre 2021 et 2022, une baisse temporaire en 2023 et une reprise en 2024, l'année 2025 constitue un point haut inédit, confirmant une tendance de fond à l'augmentation des situations médicales lourdes..

*Mise en perspective au regard des ETP*

Il convient toutefois de nuancer ces évolutions au regard du nombre d'ETP rémunérés. Le nombre moyen de jours d'absence par ETP, après avoir augmenté entre 2021 (26,85 jours) et 2022 (31,52 jours), a fortement diminué en 2023 (19,37 jours) et en 2024 (18,21 jours). L'année 2025, bien que marquée par une hausse des congés longue maladie, ne remet pas totalement en cause cette amélioration tendancielle, mais en affaiblit la dynamique. Ainsi, l'intégration de 2025 ne traduit pas une dégradation généralisée de l'absentéisme, mais confirme une polarisation croissante autour des absences longues et lourdes, en particulier les congés de longue maladie. Ces éléments appellent une vigilance renforcée en matière de prévention, d'accompagnement médico-social et de maintien dans l'emploi, afin de limiter les impacts organisationnels et financiers pour la collectivité.

Évolution des jours d'absence par type (2021-2025)



Consciente des enjeux liés à la santé et au bien-être de ses agents, la collectivité met en œuvre une politique proactive de **prévention de l'absentéisme et de maintien dans l'emploi**, particulièrement dans les métiers exposés à des risques d'usure professionnelle. Cette approche vise à assurer des conditions de travail optimales, à anticiper les difficultés pouvant conduire à des arrêts prolongés et à faciliter la reprise d'activité après une absence.

Dans cette optique, plusieurs actions concrètes ont été engagées. Tout d'abord, afin de favoriser le **maintien dans l'emploi**, trois études ont été menées cette année sur l'aménagement des postes de travail, permettant d'identifier et d'adapter les conditions de travail aux besoins des agents concernés. Ces initiatives ont abouti au **financement de deux postes de travail à hauteur de 80 %**, garantissant ainsi de meilleures conditions ergonomiques et une prévention accrue des risques professionnels.

Par ailleurs, le suivi et l'accompagnement des agents à la reprise ont été renforcés afin de sécuriser le retour à l'emploi après une période d'absence. Une attention particulière est portée aux situations nécessitant un soutien spécifique, comme en témoigne l'accompagnement individualisé d'un agent bénéficiant d'un suivi psychologique cette année.

Concernant le **contrôle des arrêts maladie**, la collectivité veille à assurer un suivi rigoureux afin de limiter les arrêts abusifs et d'optimiser la gestion des absences. Dans ce cadre, **deux contre-visites médicales** ont été demandées cette année, permettant de vérifier la justification des arrêts et d'apporter les mesures adaptées aux situations des agents concernés.

En complément de ces actions, la collectivité demeure engagée dans la **prévention des violences et du harcèlement au travail**. L'adhésion au **dispositif de signalement du harcèlement, des violences et des discriminations** est maintenue, garantissant aux agents un accès à une **plateforme dédiée**, où ils peuvent signaler toute situation préoccupante et bénéficier d'un accompagnement adapté.

Enfin, dans un souci de prévention des risques professionnels à plus large échelle, la mise à jour du **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** est en cours. Ce travail vise à actualiser l'ensemble des mesures de prévention et d'adaptation des conditions de travail. Le document révisé sera présenté à l'**Assemblée délibérante à la fin de l'année 2026**, marquant ainsi une nouvelle étape dans l'amélioration continue des politiques de santé et sécurité au travail.

À travers ces actions, la collectivité confirme son engagement en faveur du **bien-être et de la protection de ses agents**, tout en veillant à la continuité et à l'efficacité du service public. La prévention de l'absentéisme ne se limite pas à un contrôle des arrêts, mais repose sur une approche globale intégrant **l'amélioration des conditions de travail, le soutien individualisé et la lutte contre les risques psychosociaux**, afin de garantir un environnement de travail sain et durable.

## 6 Les perspectives 2026

### *Les données générales*

*La mise en œuvre de la participation employeur obligatoire à la prévoyance, à hauteur de 50 % du socle de base, constitue un nouvel engagement financier pérenne pour la Communauté de communes Avre Luce Noye. Cette mesure, issue des accords nationaux relatifs à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale, entraînera une augmentation mécanique des charges de personnel, avec un impact direct sur la masse salariale et, plus largement, sur l'équilibre des fonctions financières de la collectivité. Par ailleurs, on observe une progression du nombre d'agents adhérant à la mutuelle collective, bénéficiant d'une participation employeur fixée à 15 %, ce qui accentue également la dynamique haussière des dépenses sociales, même si cette évolution participe à l'attractivité de la collectivité et à l'amélioration de la couverture sociale des agents.*

*En parallèle, la revalorisation régulière du SMIC continue de produire des effets sur les premiers échelons des grilles indiciaires de la fonction publique territoriale. Les agents positionnés sur les indices les plus bas se retrouvent de plus en plus fréquemment concernés par le mécanisme de l'indemnité différentielle, destinée à garantir une rémunération au moins équivalente au SMIC. Ce dispositif, bien que nécessaire, génère un tassement des grilles indiciaires, limite les écarts de rémunération entre agents débutants et plus expérimentés, et contribue à une hausse indirecte mais durable de la masse salariale, sans amélioration corrélative de la carrière indiciaire.*

*Enfin, la poursuite de la hausse du taux de cotisation à la CNRACL constitue un facteur de tension supplémentaire sur les charges de personnel. Cette augmentation, inscrite dans une trajectoire pluriannuelle, se poursuivra en 2026, alourdissant progressivement le coût employeur des agents titulaires. À effectif constant, cette évolution impacte directement la soutenabilité budgétaire de la collectivité et réduit les marges de manœuvre financières, notamment en matière de recrutement, de revalorisation indemnitaire ou de développement de nouvelles politiques RH.*

Les évolutions d'effectifs :

### *La petite enfance*

Avec l'ouverture de la nouvelle crèche au 1er janvier 2026, le service petite enfance constitue le secteur connaissant l'évolution la plus significative en matière d'effectifs au sein de la Communauté de communes Avre Luce Noye. Afin de garantir le respect des normes réglementaires d'encadrement et d'assurer des conditions d'accueil conformes aux exigences de sécurité et de qualité pour les nouveaux enfants accueillis, la collectivité a procédé à plusieurs renforcements ciblés de personnel.

Ainsi, le service a été renforcé par le recrutement d'une infirmière, indispensable au regard de la taille de la structure et des obligations sanitaires, ainsi que par l'embauche de deux auxiliaires de puériculture supplémentaires, permettant d'adapter les taux d'encadrement aux capacités d'accueil de la nouvelle crèche. Par ailleurs, afin de consolider l'organisation existante et de sécuriser les plannings, la collectivité a également augmenté le temps de travail de deux agents, répondant à un besoin structurel et non ponctuel.

En complément, compte tenu de la surface accrue du bâtiment et de l'intensification de son usage, le temps de travail de l'agent d'entretien a été sensiblement augmenté, afin de garantir un niveau d'hygiène et d'entretien compatible avec un établissement accueillant de jeunes enfants. Enfin, conformément à la volonté exprimée par les élus, la responsable du Relais Petite Enfance d'Ailly-sur-Noye est passée d'un temps de travail à 80 % à un temps complet, permettant de renforcer le pilotage du service et l'accompagnement des professionnels et des familles.

#### *Le service déchets ménagers*

*Ce service ne devrait pas connaître de variation significative de ses effectifs à court terme. La principale incertitude identifiée concerne toutefois la situation individuelle d'un agent suspendu depuis près de deux ans, dont la réintégration éventuelle demeure en cours d'analyse. Cette situation, encore non stabilisée sur le plan administratif et statutaire, est susceptible d'avoir un impact ponctuel sur l'organisation et le coût du service, selon l'issue retenue.*

#### *Le Budget Général*

##### *Les fonctions supports*

*L'administration générale connaîtra quelques ajustements organisationnels en 2026, sans pour autant remettre en cause l'équilibre global des effectifs. Dans ce cadre, le service des ressources humaines a été renforcé à hauteur de 0,5 ETP, afin de répondre à l'augmentation et à la complexification des missions RH, notamment en matière de gestion statutaire, de paie, de prévention, de protection sociale complémentaire et d'accompagnement des agents.*

*Par ailleurs, la collectivité sera confrontée en 2026 à deux départs de secrétaires de mairie, Ces départs ont toutefois été anticipés dès 2025, la collectivité ayant mis en place une organisation transitoire permettant d'assurer la continuité du service et le transfert des compétences. Ainsi, les évolutions prévues en 2026 relèvent davantage d'une réorganisation maîtrisée et anticipée que d'une augmentation nette des effectifs, traduisant une volonté de la collectivité de sécuriser ses fonctions supports tout en garantissant la continuité et la qualité du service public.*

##### *La culture, citoyenneté, et vie sociale*

*Afin d'assurer l'animation et le fonctionnement du futur tiers-lieu, notamment au titre des missions d'accueil du public et d'animation de l'Espace de Vie Sociale d'Ailly-sur-Noye, la collectivité prévoit la création d'un emploi à compter du second semestre 2026. Ce recrutement vise à accompagner la montée en charge progressive du site, à structurer les actions en direction des habitants et à garantir une présence professionnelle indispensable au bon fonctionnement du lieu.*

*Par ailleurs, dans le cadre d'une réflexion plus large sur le développement des politiques culturelles, la collectivité étudie l'éventualité de la création d'un pôle culture. À ce titre, le recrutement d'un agent dédié, en appui aux différentes actions culturelles et partenariales, pourrait être envisagé afin de renforcer la coordination, la programmation et la mise en œuvre opérationnelle des projets portés par la collectivité.*

*Enfin, il est précisé que certaines actions spécifiques du tiers-lieu, notamment celles relevant de l'animation de projets citoyens ou participatifs, pourraient faire l'objet d'un recours ponctuel à un prestataire extérieur. Cette modalité permettrait d'apporter une expertise complémentaire, de soutenir des initiatives locales ciblées et de conserver une souplesse organisationnelle, tout en maîtrisant l'impact sur les effectifs permanents*

#### *Renforcement du service urbanisme et de l'eau*

*Le service Urbanisme a fait l'objet d'un renforcement en milieu d'année 2025, afin de répondre à l'augmentation de l'activité et à la complexité croissante des dossiers traités. Ce poste sera pérennisé en 2026, ce qui se traduira par un impact en année pleine sur la masse salariale, contrairement à 2025 où le coût n'a été supporté que sur une fraction de l'exercice. Cette stabilisation des effectifs vise à sécuriser les délais d'instruction, à maintenir la qualité du service rendu aux usagers et à accompagner les évolutions réglementaires en matière d'urbanisme.*

*Par ailleurs, le service de l'eau prévoit le recrutement d'un agent d'exploitation du réseau d'eau potable, en lien avec la montée en compétences progressive du service et l'élargissement de ses missions. Ce recrutement répond à la nécessité de renforcer les capacités techniques internes, d'améliorer la maintenance et la surveillance des réseaux, et de garantir la continuité du service public*

#### *Diminution des effectifs sur les services scolaire et Aides à domicile*

*il est envisagé une évolution à la baisse des effectifs du service scolaire, et plus particulièrement des ATSEM, en lien avec la diminution progressive des effectifs scolaires résultant de la baisse de la natalité. Toutefois, cette perspective demeure incertaine, les effectifs étant directement conditionnés aux décisions d'ouverture ou de fermeture de classes, arrêtées annuellement par l'Éducation nationale.*

*Par ailleurs, le service d'aide à domicile devrait connaître une poursuite de la diminution de ses effectifs, principalement en raison des départs en retraite prévisibles au sein de ce service. Cette évolution est toutefois à relativiser dans la mesure où, pour rappel, le recrutement des aides à domicile relève de la Communauté de communes du Grand Roye, et non directement de la CCALN.*