



RAPPORT

Évolution des effectifs, des rémunérations et de la masse salariale au sein des services de la Communauté de communes des vallées du Haut-Anjou (CCVHA) et des communes adhérentes au schéma de mutualisation (2017-2024)

1

Première partie

Évolution des effectifs au sein des services (2017-2024)

Préambule

La Communauté de communes des Vallées du Haut-Anjou (CCVHA) a adopté un **schéma de mutualisation** intégrant à ce jour onze de ses quinze communes membres.

Communes adhérentes au schéma de mutualisation	Date d'adhésion au schéma de mutualisation
Chambellay	1 ^{er} janvier 2016
Chenillé-Champteussé	1 ^{er} janvier 2016
Erdre-en-Anjou	1 ^{er} janvier 2016
Grez-Neuville	1 ^{er} janvier 2016
La Jaille-Yvon	1 ^{er} janvier 2016
Le Lion-d'Angers	1 ^{er} janvier 2016
Miré	1 ^{er} juillet 2019 / 1 ^{er} janvier 2020
Montreuil-sur-Maine	1 ^{er} janvier 2016
Saint-Augustin-des-Bois	1 ^{er} janvier 2017
Sceaux-d'Anjou	1 ^{er} janvier 2016
Thorigné-d'Anjou	1 ^{er} janvier 2016

Le schéma de mutualisation s'est notamment traduit par la **mise en commun de l'ensemble des services fonctionnels et opérationnels des douze collectivités concernées**, tous les agents de ces dernières appartenant ainsi à un service commun.

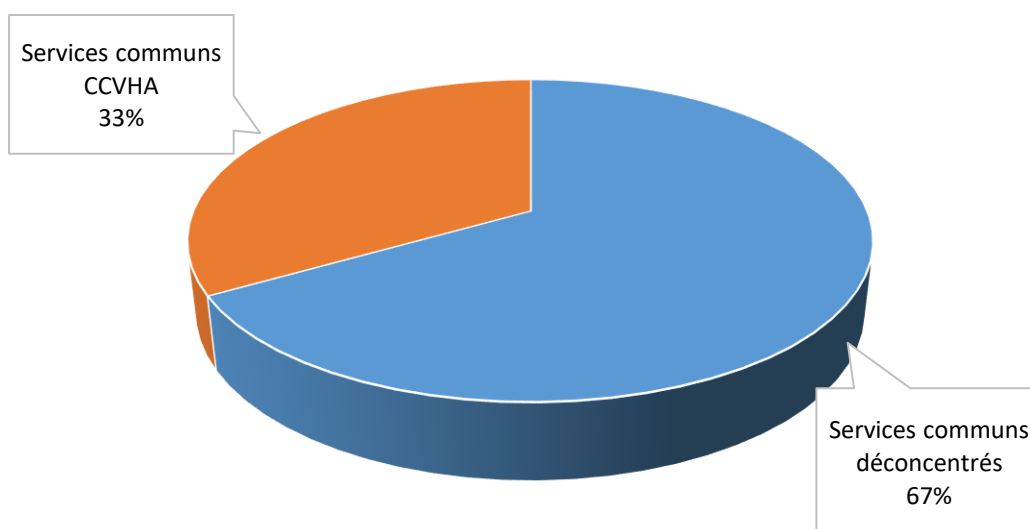
Trois catégories de services communs peuvent être distinguées :

1. les **services communs déconcentrés** (SCD), en l'occurrence les services opérationnels assurant la mise en œuvre des compétences communales, placés sous l'autorité fonctionnelle du Maire ;
2. les **services communs centraux** (SCC), en l'occurrence les services « ressources humaines », « comptabilité-finances », « achats-marchés », « infogérance des systèmes d'information » et « communication », tous placés sous l'autorité fonctionnelle du Président de la CCVHA ;
3. les **autres services communs**, en l'occurrence les services opérationnels assurant la mise en œuvre des compétences communautaires, placés sous l'autorité fonctionnelle du Président de la CCVHA.

Dans le présent rapport, les services relevant des seconde et troisième catégories (dont les agents sont placés sous l'autorité fonctionnelle du Président) sont désignés sous le vocable de **services communs CCVHA**.

Au 31 décembre 2024, la **Communauté de communes des vallées du Haut-Anjou** compte **226,42 agents** rémunérés en équivalent temps plein (ETP)¹ dont :

- dont **67 %** (soit 151,13 agents) sont employés au sein des **services communs déconcentrés** ;
- dont **33 %** (soit 75,29 agents) sont employés au sein des **services communs CCVHA**.

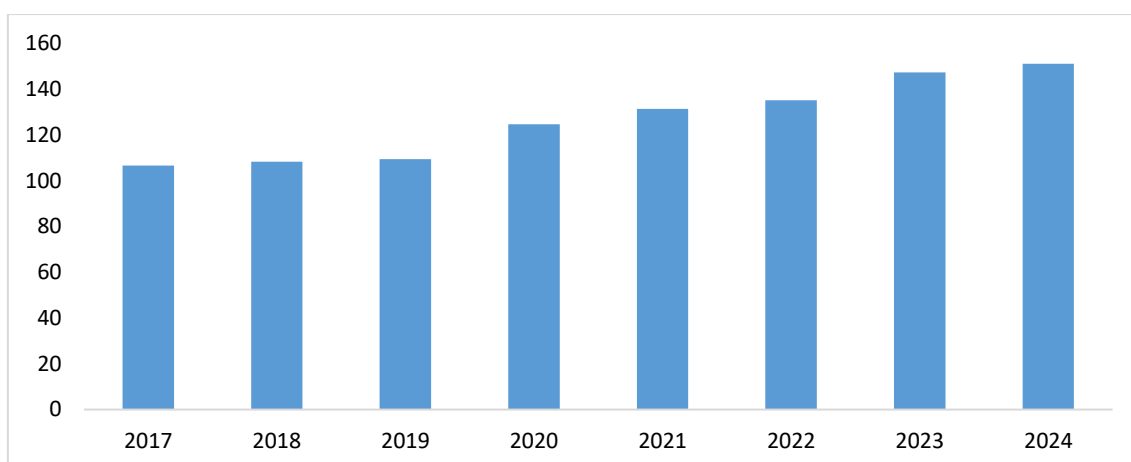


Evolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) entre 2017 et 2024								
En équivalent temps plein (ETP)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Services communs déconcentrés	106,58	108,36	109,43	124,73	131,43	135,19	147,40	151,13
Services communs CCVHA	46,57	52,88	59,70	60,81	66,16	63,99	63,78	75,29
Ensemble	153,15	161,24	169,13	185,54	197,59	199,18	211,18	226,42

¹ Sont décomptés les fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent. Sont considérés comme agents contractuels occupant un emploi permanent (i) les agents contractuels recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article L332-8 1° du CGFP) (ex article 3-3 1° de la loi n°84-53), (ii) les agents contractuels recrutés lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient (article L332-8 2° du CGFP) (ex article 3-3 2° de la loi n°84-53), (iii) les agents contractuels recrutés pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (article L332-8 5° du CGFP) (ex article 3-3 4° de la loi n°84-53), (iv) les agents contractuels recrutés pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels (article L332-13 du CGFP) (ex article 3-1 de la loi n°84-53), (v) les agents contractuels recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L332-14 du CGFP) (ex article 3-2 de la loi n°84-53).

Focus sur les effectifs des services communs déconcentrés

Au 31 décembre 2024, les **services communs déconcentrés** comptent **151,13 agents** rémunérés en équivalent temps plein (ETP)². Il est important de rappeler que, s'agissant des communes adhérentes au schéma de mutualisation, la prise de décision de recrutement proprement dite de tout agent relève exclusivement des dites communes et, en l'occurrence des Maires concernés, ces derniers étant ainsi pleinement responsables de l'évolution des effectifs des services dont ils ont la responsabilité fonctionnelle.



Evolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) au sein des services communs déconcentrés (SCD) entre 2017 et 2024

<i>En équivalent temps plein (ETP)</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
SCD Chambellay	1,32	0,99	2,47	2,24	0,75	2,15	2,15	2,15
SCD Chenillé-Champteussé	1,43	3,36	2,37	3,64	3,64	2,64	3,64	3,64
SCD Erdre-en-Anjou	37,57	38,48	35,38	40,40	41,40	48,92	50,68	54,38
SCD Grez-Neuville	11,38	10,55	10,43	10,43	10,99	10,13	10,77	10,77
SCD La Jaille-Yvon	1,93	2,03	2,03	2,13	1,70	1,79	1,70	1,79
SCD Le Lion-d'Angers	27,38	27,75	28,09	27,96	31,68	31,74	38,21	38,60
SCD Miré				8,07	8,34	7,70	7,70	7,58
SCD Montreuil-sur-Maine	4,31	4,31	5,10	4,30	5,52	4,27	6,07	5,52
SCD Saint-Augustin-des-Bois	8,25	8,40	9,04	11,72	10,04	10,17	8,83	9,05
SCD Sceaux-d'Anjou	5,93	4,98	6,95	6,27	9,80	8,11	8,75	8,88
SCD Thorigné-d'Anjou	7,08	7,51	7,57	7,57	7,57	7,57	8,90	8,77
Ensemble	106,58	108,36	109,43	124,73	131,43	135,19	147,40	151,13

² Sont décomptés les fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent.

Au 31 décembre 2024, **86 % des agents des services communs déconcentrés occupent un emploi de catégorie C** (11 % un emploi de catégorie B, 3 % un emploi de catégorie A).

Evolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) au sein des services communs déconcentrés (SCD) entre 2017 et 2024, déclinés par catégorie

<i>En équivalent temps plein (ETP)</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Catégorie A	1,70	2,20	3,20	1,20	0,00	0,35	1,55	4,55
Catégorie B	10,57	8,72	9,40	10,60	12,60	15,30	15,10	16,90
Catégorie C	94,31	97,44	96,83	112,93	118,83	119,54	130,75	129,68
Ensemble	106,58	108,36	109,43	124,73	131,43	135,19	147,40	151,13

Au 31 décembre 2024, **54 % des agents des services communs déconcentrés occupent un emploi de la filière technique** (30 % de la filière administrative, 8 % de la filière animation, 6 % de la filière sociale, 1 % de la filière police municipale).

Evolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) au sein des services communs déconcentrés (SCD) entre 2017 et 2024, déclinés par filière

<i>En équivalent temps plein (ETP)</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Filière administrative	25,42	26,87	29,79	30,72	35,99	39,84	44,84	45,60
Filière technique	63,95	63,94	58,89	70,60	72,17	74,46	80,08	81,61
Filière animation	8,25	9,29	10,76	12,64	11,91	10,80	10,16	12,80
Filière culturelle	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Filière sociale	8,96	8,26	9,99	10,77	10,36	10,09	10,32	9,12
Filière police municipale	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	2,00	2,00
Filière sportive	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ensemble	106,58	108,36	109,43	124,73	131,43	135,19	147,40	151,13

Au 31 décembre 2024, **81 % des agents des services communs déconcentrés bénéficient du statut de fonctionnaire** (19 % étant des agents contractuels).

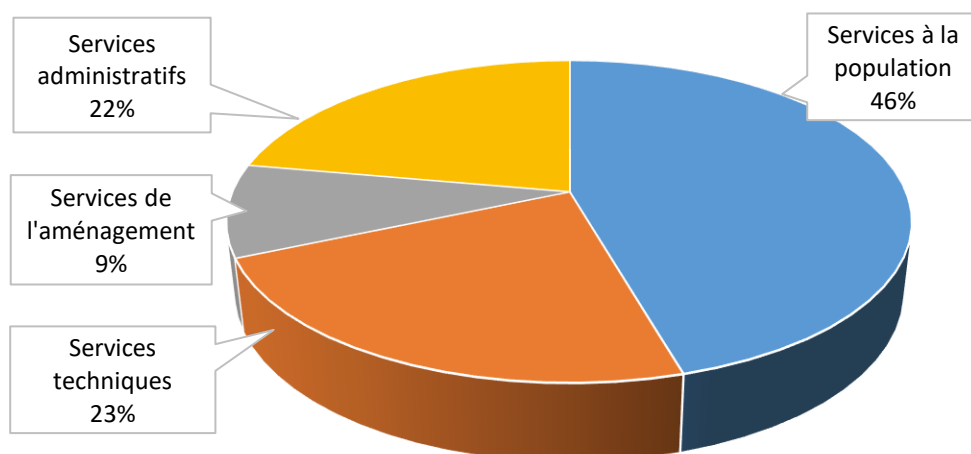
Evolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) au sein des services communs déconcentrés (SCD) entre 2017 et 2024, déclinés par statut

<i>En équivalent temps plein (ETP)</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fonctionnaires	95,91	92,90	96,65	110,19	112,35	120,88	124,83	122,37
Agents contractuels	10,67	15,46	12,78	14,54	19,08	14,31	22,57	28,76
Ensemble	106,58	108,36	109,43	124,73	131,43	135,19	147,40	151,13

Focus sur les effectifs des services communs CCVHA

Au 31 décembre 2024, les **services communs CCVHA** comptent **75,29 agents** rémunérés en équivalent temps plein (ETP)³ :

- dont **46 %** (soit 34,29 agents) sont employés au sein des **services à la population** : ces derniers accompagnent, conseillent les élus et mettent en œuvre les projets et actions en matière de petite enfance, enfance, jeunesse et sport, solidarités et action sociale, action culturelle et lecture publique ;
- dont **23 %** (soit 17,30 agents) sont employés au sein des **services techniques** : ces derniers assurent la gestion des services de l'assainissement et des eaux pluviales urbaines, de la voirie communautaire ainsi que la construction et le suivi des bâtiments et équipements communautaires ;
- dont **9 %** (soit 7,00 agents) sont employés au sein des **services de l'aménagement** : ces derniers accompagnent, conseillent les élus et mettent en œuvre les projets et actions en matière d'aménagement territorial et de planification urbaine (plan local d'urbanisme intercommunal, programme local de l'habitat, etc.), de développement économique et touristique, de politique du logement et de l'habitat, de protection et mise en valeur de l'environnement, de transition énergétique et de mobilités ;
- dont **22 %** (soit 16,70 agents) sont employés au sein des **services administratifs** : ces derniers assurent les fonctions de pilotage et support, que ce soit en matière d'administration générale, de gestion financière, comptable et ressources humaines, etc. ; ils intègrent à ce titre les cinq services communs centraux mutualisés entre la Communauté de communes et les communes adhérentes au schéma de mutualisation (« ressources humaines », « comptabilité-finances », « achats-marchés », « infogérance des systèmes d'information » et « communication »).



³ Sont décomptés les fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent.

L'évolution des effectifs des services communs CCVHA entre 2017 et 2024 peut être expliquée comme suit.

- **Services à la population :**

- **Enfance & jeunesse :** l'ambition commune forte qui a prévalu lors de la création de la CCVHA dès 2017, l'extension de l'accueil des enfants aux mercredis matin, la reprise en régie de certains centres ainsi que le recours à du personnel permanent (au lieu d'agents saisonniers, dans une perspective de fidélisation des équipes) concourent à expliquer l'augmentation des effectifs durant la période 2017-2024 ;
- **Solidarités & CIAS :** la création du centre intercommunal d'action sociale, puis le renforcement du réseau des France services se sont traduits par une augmentation des effectifs du service (7,29 ETP en 2024) ;
- **Lecture publique :** la mise en œuvre du réseau des 27 bibliothèques de proximité ainsi que la politique de consolidation et d'harmonisation de ce dernier (informatisation, généralisation de la « navette » sur l'ensemble du territoire, instauration de la carte unique et de la gratuité) se sont traduits par le renforcement progressif des effectifs du service entre 2017 et 2024 (7,00 ETP à partir de 2023) ;
- **Action culturelle :** la décision de mettre en œuvre à compter de 2021 une véritable politique culturelle à l'échelle communautaire a nécessité la création d'un service spécifiquement dédié à cette mission (2,00 ETP à partir de 2023).

- **Services techniques :**

L'accroissement des effectifs des services techniques durant la période, soit + 3,10 ETP entre 2017 et 2024, tient uniquement à la prise des nouvelles compétences Assainissement des eaux usées et Gestion des eaux pluviales urbaines en 2018 ainsi qu'à la structuration du service Eau & assainissement qui en a découlé.

- **Services de l'aménagement :**

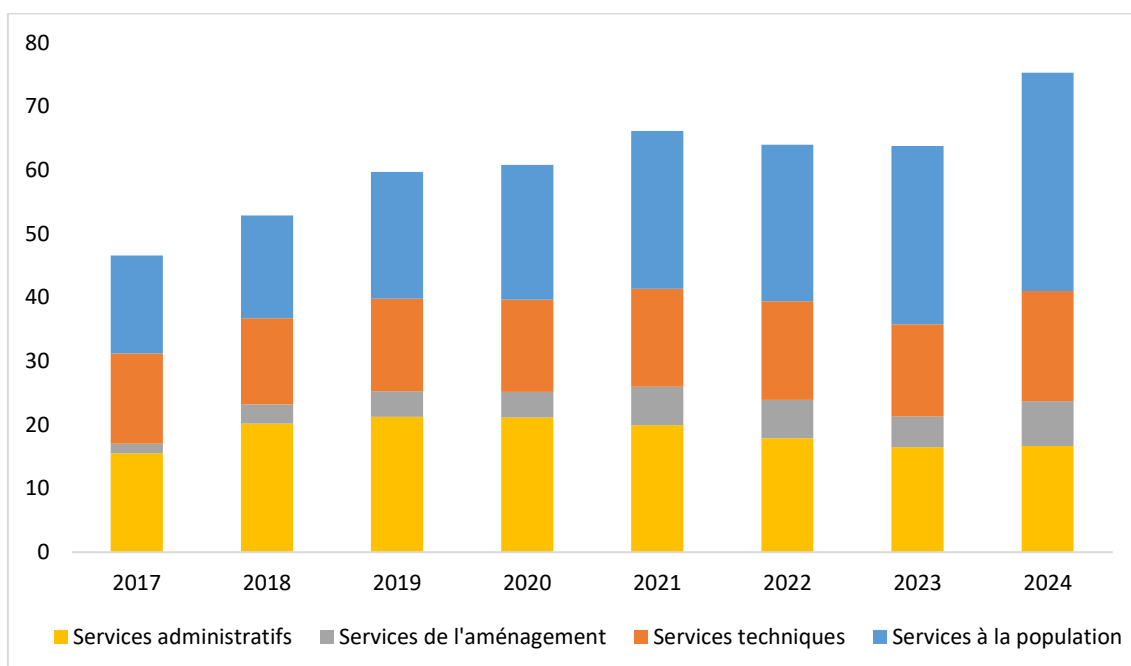
Après une première phase de structuration des services autour des quatre compétences historiques Développement économique, Politique du logement, Tourisme et Environnement, soit 4,00 ETP en 2020, les effectifs des services de l'aménagement ont progressé entre 2020 et 2024, en raison de la prise des nouvelles compétences Plan local d'urbanisme intercommunal, d'une part, Organisation des mobilités, d'autre part.

- **Services administratifs :**

Après avoir augmenté entre 2017 et 2020, les effectifs des services administratifs n'ont cessé de décroître à partir de 2021, atteignant en 2024 le même niveau qu'en 2017 ; ainsi, la part des effectifs des services administratifs au sein des services communs CCVHA a fortement diminué au fil du temps, représentant 22% des effectifs en 2024 (contre 33% en 2017), fruit d'une recherche d'efficience constante.

Evolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) au sein des services communs CCVHA entre 2017 et 2024

<i>En équivalent temps plein (ETP)</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Services à la population	15,35	16,16	19,92	21,15	24,80	24,58	27,98	34,29
<i>Dont Enfance & jeunesse</i>	7,35	7,06	8,82	8,95	11,23	11,39	13,00	17,00
<i>Dont Solidarités & CIAS</i>	3,30	3,40	4,40	4,60	6,67	5,29	4,98	7,29
<i>Dont Lecture publique</i>	3,70	4,70	5,70	6,60	4,90	5,90	7,00	7,00
<i>Dont Action culturelle</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	2,00	2,00
Services techniques	14,20	13,50	14,50	14,50	15,40	15,50	14,50	17,30
<i>Dont Voirie</i>	10,00	10,00	10,00	9,00	9,00	9,00	8,00	9,00
<i>Dont Eau & assainissement</i>	1,50	2,50	2,50	2,50	2,40	2,50	2,50	4,50
Services de l'aménagement⁴	1,50	3,00	4,00	4,00	6,00	6,00	4,80	7,00
Services administratifs	15,52	20,22	21,28	21,16	19,96	17,91	16,50	16,70
Direction générale	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Ressources humaines ⁵	4,60	6,10	7,70	6,30	6,10	4,40	3,40	4,50
Finances et comptabilité	3,80	6,00	6,00	7,00	6,00	5,00	5,00	5,00
Commande publique	2,00	1,90	2,90	2,90	2,90	2,90	2,90	2,00
Administration générale ⁶	3,32	3,42	2,21	2,66	2,66	2,66	2,45	2,45
Communication	0,80	1,80	1,47	1,30	1,30	1,95	1,75	1,75
Ensemble	46,57	52,88	59,70	60,81	66,16	63,99	63,78	75,29



⁴ Incluant l'ensemble des services liés à l'aménagement territorial (services PLUi et aménagement, Développement économique, Habitat, Tourisme, Environnement et mobilités).

⁵ Incluant la brigade administrative.

⁶ Incluant les affaires juridiques et la gestion des systèmes d'information.

Au 31 décembre 2024, **60 % des agents des services communs CCVHA occupent un emploi de catégorie C** (24 % un emploi de catégorie A, 16 % un emploi de catégorie B). Il est intéressant de noter que, par rapport au 31 décembre 2017, la part des agents occupant un emploi de catégorie C est restée quasi stable. En revanche, celle des agents occupant un emploi de catégorie A a progressé (tandis que celle des agents occupant un emploi de catégorie B s'est réduite à due proportion), l'accroissement du périmètre d'intervention de la Communauté de communes et la mise en œuvre d'un projet de territoire ambitieux nécessitant une expertise accrue de la part des services.

Evolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) au sein des services communs CCVHA entre 2017 et 2024, déclinés par catégorie								
<i>En équivalent temps plein (ETP)</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Catégorie A	7,00	11,50	12,50	14,50	17,60	17,55	15,15	18,35
Catégorie B	12,88	13,48	14,50	12,60	8,80	9,90	10,00	12,10
Catégorie C	26,69	27,90	32,70	33,71	39,76	36,54	38,63	44,84
Ensemble	46,57	52,88	59,70	60,81	66,16	63,99	63,78	75,29

Au 31 décembre 2024, **42 % des agents des services communs CCVHA occupent un emploi de la filière administrative** (24 % de la filière animation, 23 % de la filière technique, 9 % de la filière culturelle et 2 % de la filière sociale).

Evolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) au sein des services communs CCVHA entre 2017 et 2024, déclinés par filière								
<i>En équivalent temps plein (ETP)</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Filière administrative	18,66	23,90	26,17	28,25	33,12	30,69	27,98	31,49
Filière technique	16,06	15,42	16,25	15,25	14,21	14,55	14,48	17,17
Filière animation	6,35	6,06	8,78	8,91	12,13	11,05	13,52	17,83
Filière culturelle	3,70	4,70	5,70	6,60	4,90	5,90	7,00	7,00
Filière sociale	0,80	1,80	1,80	1,80	1,80	1,80	0,80	1,80
Filière sportive	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ensemble	46,57	52,88	59,70	60,81	66,16	63,99	63,78	75,29

Au 31 décembre 2024, **68 % des agents des services communs CCVHA bénéficient du statut de fonctionnaire** (32 % étant des agents contractuels).

Evolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) au sein des services communs CCVHA entre 2017 et 2024, déclinés par statut								
<i>En équivalent temps plein (ETP)</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fonctionnaires	34,87	38,01	46,70	42,59	44,18	45,09	43,39	51,40
Agents contractuels	11,70	14,87	13,00	18,22	21,98	18,90	20,39	23,89
Ensemble	46,57	52,88	59,70	60,81	66,16	63,99	63,78	75,29

2

Seconde partie

Évolution des niveaux de rémunération au sein des services (2017-2024)

Préambule

Il convient tout d'abord de rappeler que le Président de la Communauté de communes et les Maires des communes adhérentes au schéma de mutualisation sont responsables de la détermination du niveau de rémunération des agents dont ils ont la responsabilité fonctionnelle. Par conséquent, **toute décision en matière de rémunération relève (i) du Président pour les agents des services communs CCVHA, (ii) des Maires pour les agents des services communs déconcentrés.**

Toutefois, qu'elle relève du Président ou de chacun des Maires, cette décision doit s'inscrire **dans le cadre déterminé préalablement par le conseil communautaire, notamment s'agissant du régime indemnitaire des agents :**

- par délibération n°2016-11-04 du 15 décembre 2016, le conseil communautaire a ainsi instauré le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) ;
- par délibération n°2021-04-15-01 du 15 avril 2021, les élus communautaires ont décidé de mettre en œuvre une première refonte du RIFSEEP, dans un objectif à la fois de sécurisation juridique et d'harmonisation des dispositions jusqu'à présent adoptées ; cette refonte s'est notamment traduite par la création de montants « plancher » pour chacun des groupes fonctionnels ;
- par délibération n°2024-04-11-03 du 11 avril 2024, le conseil communautaire a mis en œuvre une seconde refonte du RIFSEEP, entérinant par la même occasion une revalorisation des montants « plancher ».

Evolution des montants « plancher » annuels dans le cadre du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)						
En euros	Au 1 ^{er} janvier 2017		Au 1 ^{er} mai 2022		Au 1 ^{er} mai 2024	
	(I)	(II)	(I)	(II)	(I)	(II)
Cadres dirigeants niv.1	0 €	0 €	8 000 €	4 000 €	8 000 €	4 000 €
Cadres dirigeants niv.2	0 €	0 €	6 000 €	3 000 €	6 000 €	3 000 €
Cadres de proximité niv.1	0 €	0 €	4 800 €	2 640 €	4 800 €	2 700 €
Cadres de proximité niv. 2	0 €	0 €	3 240 €	720 €	3 800 €	2 000 €
Experts-gestionnaires niv. 1	0 €	0 €	3 600 €	1 800 €	3 600 €	1 800 €
Experts-gestionnaires niv. 2	0 €	0 €	1 920 €	240 €	2 400 €	1 500 €
Agents de proximité	0 €	0 €	528 €	180 €	1 200 €	1 200 €

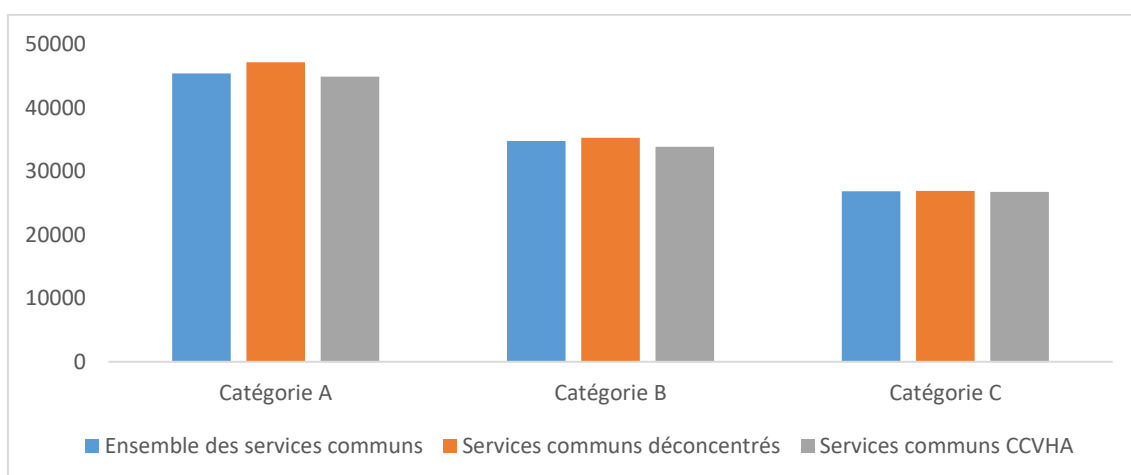
(I) : montants applicables pour les fonctionnaires.

(II) : montants applicables pour les agents contractuels.

Focus sur l'état des niveaux de rémunération en 2024

Le tableau ci-après présente une synthèse des niveaux de rémunération en vigueur au 31 décembre 2024 au sein de la Communauté de communes ainsi que des communes adhérentes au schéma de mutualisation.⁷

Rémunération annuelle brute moyenne (sur la base d'un équivalent temps plein rémunéré) des agents rémunérés au 31 décembre 2024 (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent), déclinée par catégorie			
En euros	Ensemble des services communs	Dont services communs déconcentrés	Dont services communs CCVHA
Catégorie A	45 405 € soit 2,10 SMIC	47 139 € soit 2,18 SMIC	44 858 € soit 2,07 SMIC
Catégorie B	34 760 € soit 1,61 SMIC	35 263 € soit 1,63 SMIC	33 870 € soit 1,57 SMIC
Catégorie C	26 842 € soit 1,24 SMIC	26 882 € soit 1,24 SMIC	26 725 € soit 1,24 SMIC



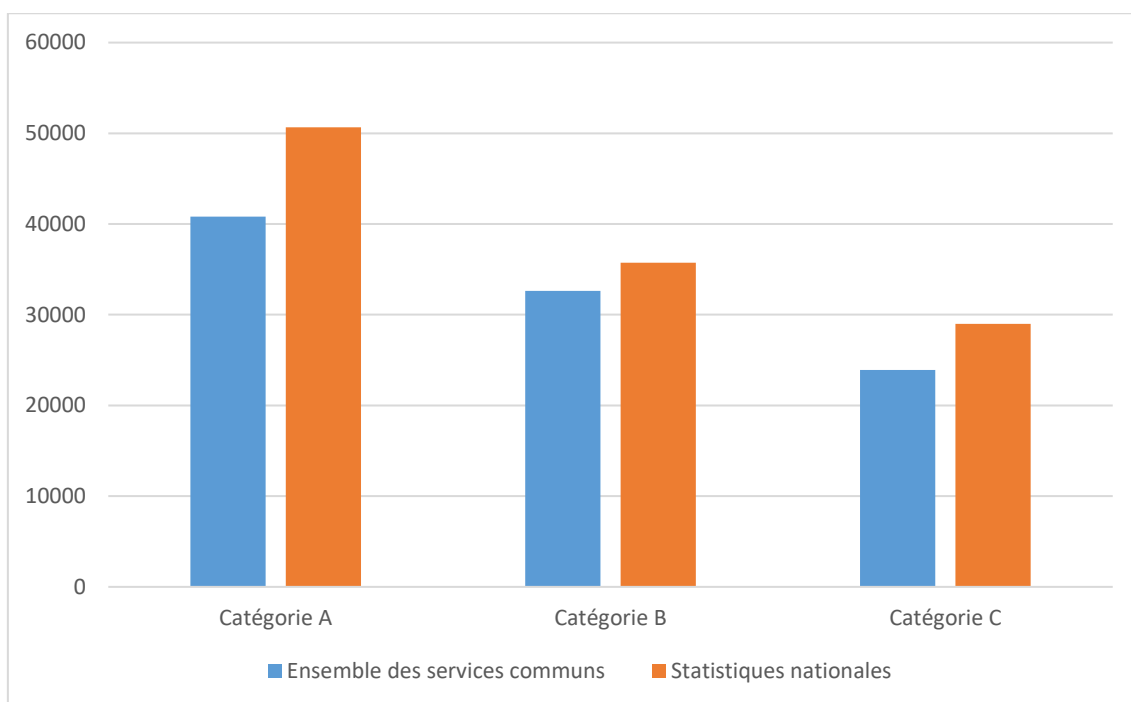
Au vu de ces éléments, il apparaît que :

- **les niveaux de rémunération des agents** au 31 décembre 2024 **peuvent être qualifiés de relativement « modestes »**, quelle que soit la catégorie concernée : ainsi, la rémunération annuelle brute moyenne des **agents de catégorie C** s'élève à **1,24 SMIC** tandis que celle des **agents de catégorie A** plafonne à **2,10 SMIC** ;
- les niveaux de rémunération sont **quasiment équivalents entre agents des services communs déconcentrés et agents des services communs CCVHA** (celui des seconds étant très légèrement en deçà de celui des premiers).

⁷ Ont été pris en compte les fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent. Par ailleurs, ont été intégrés dans le calcul de la rémunération annuelle brute moyenne des agents (sur la base d'un équivalent temps plein rémunéré) non seulement les rémunérations principales (traitement indiciaire, NBI, primes et indemnités) mais également les accessoires de rémunération (SFT), les éventuels avantages en nature, les heures supplémentaires, complémentaires, astreintes ainsi que les rémunérations annexes.

Les statistiques nationales les plus récentes relatives aux niveaux de rémunération des fonctionnaires territoriaux, par catégorie, concernent l'exercice 2022 (données INSEE).⁸ Or, la comparaison de ces dernières avec les données 2022 CCVHA confirme le caractère « modeste » des niveaux de rémunération des agents de la Communauté de communes ainsi que des communes adhérentes au schéma de mutualisation.

Rémunération annuelle brute moyenne (sur la base d'un équivalent temps plein rémunéré) des agents rémunérés au 31 décembre 2022 (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent), déclinée par catégorie				
En euros	Ensemble des services communs	Dont services communs déconcentrés	Dont services communs CCVHA	Statistiques nationales
Catégorie A	40 828 €	42 253 €	40 749 €	50 655 €
Catégorie B	32 623 €	33 002 €	31 934 €	35 727 €
Catégorie C	23 898 €	23 921 €	23 820 €	28 985 €



8

Données INSEE : rémunération des fonctionnaires territoriaux en 2022 sur la base d'un équivalent temps plein	Rémunération mensuelle nette moyenne	Rémunération mensuelle brute moyenne	Rémunération annuelle nette moyenne	Rémunération annuelle brute moyenne
Catégorie A	3 434 €	4 221 €	41 208 €	50 655 €
Catégorie B	2 422 €	2 977 €	29 064 €	35 727 €
Catégorie C	1 965 €	2 415 €	23 580 €	28 985 €
Toutes catégories confondues	2 216 €	2 724 €	26 592 €	32 688 €

Focus sur l'évolution des niveaux de rémunération entre 2017 et 2024

S'agissant de l'évolution des **niveaux de rémunération au sein de la Communauté de communes ainsi que des communes adhérentes au schéma de mutualisation entre 2017 et 2024**, il est intéressant de constater que :

- si ces derniers, exprimés en valeur nominale, n'ont cessé de progresser durant cette période ;

Evolution de la rémunération annuelle brute moyenne (sur la base d'un équivalent temps plein rémunéré) des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) entre 2017 et 2024, déclinée par catégorie

En euros	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Catégorie A	39 917 €	38 805 €	40 729 €	38 817 €	40 198 €	40 828 €	43 957 €	45 405 €
Catégorie B	28 553 €	29 418 €	29 840 €	30 317 €	31 839 €	32 623 €	34 469 €	34 760 €
Catégorie C	21 431 €	21 721 €	22 150 €	22 448 €	22 889 €	23 898 €	25 423 €	26 842 €
Ensemble	23 464 €	24 129 €	24 850 €	24 687 €	25 057 €	26 211 €	27 757 €	29 425 €

- ces mêmes niveaux, exprimés en équivalent SMIC, ont en revanche stagné tout au long de cette même période ; il apparaît ainsi que les différentes mesures de revalorisation salariale ainsi que de revalorisation du régime indemnitaire, mises en œuvre au cours notamment de ces dernières années, n'ont permis globalement que de compenser la perte de pouvoir d'achat liée à l'inflation.

Evolution de la rémunération annuelle brute moyenne (sur la base d'un équivalent temps plein rémunéré) des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) entre 2017 et 2024, déclinée par catégorie

En équivalent SMIC	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Catégorie A	2,25	2,16	2,23	2,10	2,11	2,03	2,10	2,10
Catégorie B	1,61	1,64	1,63	1,64	1,67	1,62	1,64	1,61
Catégorie C	1,21	1,21	1,21	1,22	1,20	1,19	1,21	1,24
Ensemble	1,32	1,34	1,36	1,34	1,31	1,30	1,32	1,36

3

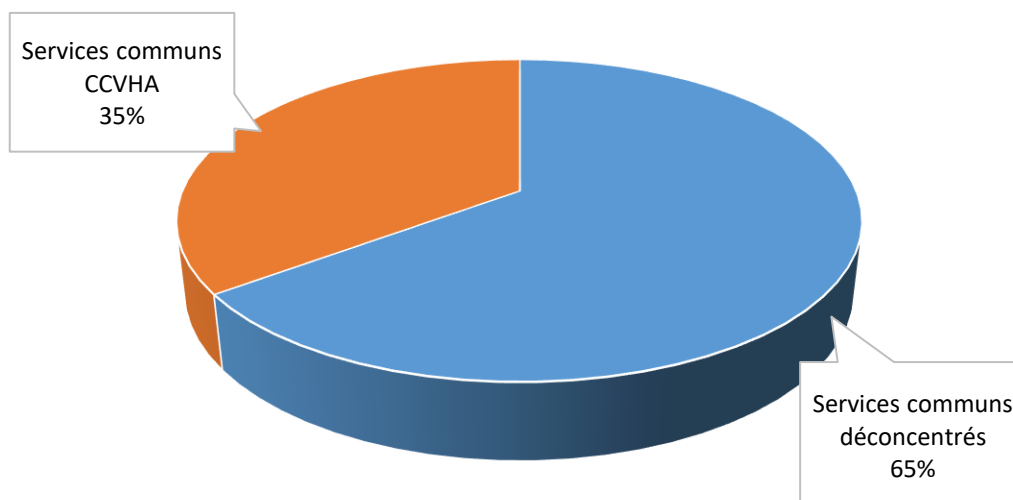
Troisième partie

Évolution de la masse salariale au sein des services (2021-2024)

Au 31 décembre 2024, les **charges de personnel et frais assimilés (chapitre 012) de la Communauté de communes** s'élèvent à 10 753 896 € :

- dont 65 % (soit 6 952 549 €) au titre des **services communs déconcentrés** ; il est important de souligner que ce montant est intégralement refacturé aux communes adhérentes au schéma de mutualisation via l'attribution de compensation ;
- dont 35 % (soit 3 801 347 €) au titre des **services communs CCVHA**.

Evolution des charges de personnel et frais assimilés (chapitre 012) entre 2021 et 2024				
En euros	2021	2022	2023	2024
Services communs CCVHA	2 997 374 €	3 189 799 €	3 469 658 €	3 801 347 €
Services communs déconcentrés	5 084 323 €	5 547 688 €	6 339 592 €	6 952 549 €
<i>Dont SCD Chambellay</i>	84 490 €	88 792 €	98 732 €	106 786 €
<i>Dont SCD Chenillé-Champteussé</i>	155 709 €	155 359 €	178 729 €	185 517 €
<i>Dont SCD Erdre-en-Anjou</i>	1 696 260 €	1 877 609 €	2 233 381 €	2 486 197 €
<i>Dont SCD Grez-Neuville</i>	427 642 €	431 631 €	460 065 €	506 857 €
<i>Dont SCD La Jaille-Yvon</i>	68 579 €	73 345 €	84 407 €	83 455 €
<i>Dont SCD Le Lion-d'Angers</i>	1 167 989 €	1 285 833 €	1 575 466 €	1 787 889 €
<i>Dont SCD Miré</i>	292 644 €	337 504 €	325 094 €	334 963 €
<i>Dont SCD Montreuil-sur-Maine</i>	169 872 €	182 601 €	210 330 €	248 703 €
<i>Dont SCD Saint-Augustin-des-Bois</i>	406 949 €	415 495 €	432 962 €	447 759 €
<i>Dont SCD Sceaux-d'Anjou</i>	318 175 €	370 537 €	376 034 €	388 370 €
<i>Dont SCD Thorigné-d'Anjou</i>	296 014 €	328 982 €	364 392 €	376 053 €
Ensemble	8 081 697 €	8 737 487 €	9 809 250 €	10 753 896 €



S'agissant des **services communs CCVHA**, les charges de personnel et frais assimilés (chapitre 012) se sont accrus chaque année depuis 2021. Cette hausse s'explique essentiellement par :

- une augmentation des effectifs liée à :
 - l'accroissement continu du périmètre d'intervention de la Communauté de communes et, notamment, le transfert à l'intercommunalité de nouvelles compétences en 2021 (compétences Plan local d'urbanisme, document d'urbanisme en tenant lieu et carte communale, d'une part, Organisation des mobilités, d'autre part) ;
 - la structuration du service Eau & assainissement dans le cadre du renforcement des moyens dédiés à l'exercice des compétences Assainissement des eaux usées, d'une part, Gestion des eaux pluviales urbaines, d'autre part ;
- les diverses mesures de revalorisation salariale « externes » (augmentation de la valeur du point d'indice, revalorisation du montant du SMIC, mise en œuvre de la prime de garantie individuelle du pouvoir d'achat dite GIPA) ;
- la mise en œuvre en 2023 du plan de revalorisation salariale (se traduisant par une augmentation du RIFSEEP à compter du 1^{er} juin 2023 sur la base de 150 euros bruts par mois pour un agent à temps complet) ainsi que la revalorisation des montants « plancher » du RIFSEEP en 2024 dans le cadre de la seconde refonte de ce dernier ;
- l'impact du glissement vieillesse technicité (GVT).

Evolution du ratio dépenses de personnel / dépenses réelles de fonctionnement entre 2021 et 2024				
En euros	2021	2022	2023	2024
I. Charges de personnel ⁹	2 997 374 €	3 189 799 €	3 469 658 €	3 801 347 €
II. Budget d'intervent° fonctionnement ¹⁰	10 835 304 €	11 193 082 €	10 789 563 €	11 394 963 €
Ratio I / II	28%	28%	32%	33%
Statistiques nationales¹¹	43%	44%	44%	NC

Toutefois, quand bien même les charges de personnel des services communs CCVHA ont progressé entre 2021 et 2024, **le ratio dépenses de personnel / dépenses réelles de fonctionnement (en l'occurrence 33% en 2024) a continué de rester, tout au long de cette période, largement inférieur aux ratios en vigueur dans les collectivités similaires (44%).**

⁹ Dépenses inscrites au chapitre 012 « Charges de personnel et frais assimilés ».

¹⁰ Budget d'intervention en fonctionnement de la Communauté de communes, calculé en déduisant du montant total des dépenses réelles de fonctionnement (hors comptes 675, 676 et chapitre 68) les dépenses « fléchées et compensées », en l'occurrence (i) les charges de personnel des communes adhérentes au schéma de mutualisation, compensées en recettes via l'attribution de compensation, (ii) les redevances d'ordures ménagères reversées au syndicat 3RD'Anjou, (iii) les prélèvements FNGIR dus par certaines communes, réglés par la Communauté de communes et compensés en recettes via l'attribution de compensation.

¹¹ Données Direction générale des collectivités locales (DGCL) « Les collectivités locales en chiffres » : ratio financier 7 des groupements de communes à fiscalité propre 30 000 à 50 000 habitants.