



Direction des affaires financières

RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2026

Conseil municipal du 14 avril 2026

Table des matières

I.	Le contexte.....	4
II.	La situation financière de Franconville-la-Garenne en 2025	6
A.	Les recettes réelles de fonctionnement.....	7
B.	Les dépenses réelles de fonctionnement	8
C.	Les recettes d'investissement	10
D.	Les dépenses d'investissement	10
E.	Le résultat prévisionnel de l'exercice 2025.....	11
F.	Les niveaux d'épargne	12
III.	Les orientations de Franconville-la-Garenne pour 2026 :.....	12
A.	Des recettes réelles de fonctionnement lourdement affectées par les mesures en discussion dans le cadre de la loi de finances pour 2026.....	13
○	Les impôts et taxes	13
○	Les produits des services et du domaine	13
○	Les dotations et les subventions	13
B.	Une maîtrise contrainte des dépenses réelles de fonctionnement pour dégager un bon niveau d'autofinancement	14
○	Les charges à caractère général	14
○	Les charges de personnel.....	14
○	Les autres charges de gestion courante.....	15
○	Les frais financiers	15
C.	Des recettes réelles d'investissement maintenues	15
D.	Opérations d'investissement programmées	16
IV.	La structure et la gestion de la dette	17
V.	La structure et l'évolution des dépenses de personnel et des effectifs	20
A.	La structure des effectifs	20
B.	L'évolution des dépenses de personnel et des effectifs	22
C.	Un temps de travail respectant la réglementation	24
D.	L'activité de la DRH en 2025.....	25
E.	Les perspectives 2026 en matière de ressources humaines	30

Introduction

L'article L. 1612-26 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose que :

« Le maire [...] présente à l'assemblée délibérante, dans un délai de dix semaines précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires de l'exercice, les engagements pluriannuels envisagés, la structure et l'évolution des dépenses et des effectifs ainsi que sur la structure et la gestion de la dette.

Ce rapport précise notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail. Il fait l'objet d'une transmission au représentant de l'Etat dans le département, d'une publication et d'un débat à l'assemblée délibérante, dont il est pris acte par une délibération spécifique.

Le projet de budget de la collectivité territoriale est préparé et présenté par le maire [...] qui est tenu de le communiquer aux membres de l'assemblée délibérante avec les rapports correspondants, douze jours au moins avant l'ouverture de la première réunion consacrée à l'examen de ce budget.

Le budget primitif, le budget supplémentaire et les décisions modificatives sont votés par l'assemblée délibérante. »

D'autre part, en application de l'article L. 1612-24, les communes de plus de 20 000 habitants doivent présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des différents services de la collectivité territoriale, ainsi que sur les politiques que la collectivité mène, en cette matière, sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

I. Le contexte

L'année 2026 s'ouvre dans un contexte international et national complexe. La croissance mondiale devrait atteindre 3 %, mais les économies avancées ne croîtront qu'à 1,5 %. La zone euro devrait enregistrer une croissance modérée de 1,3 %, avec une inflation stabilisée autour de 2 % (FMI, BCE).

Ces chiffres traduisent une reprise fragile, exposée à de nombreux risques, parmi lesquels les conflits en Ukraine et au Moyen-Orient. Ces tensions ont un impact direct sur l'Europe et sur la France :

- Elles renforcent la volatilité à terme des prix de l'énergie, affectant le coût du chauffage, de l'éclairage public et des infrastructures de notre commune ;
- Elles perturbent les chaînes logistiques et industrielles, limitant la disponibilité de certains biens et services ;
- Elles contribuent à un environnement économique où la désinflation reste fragile, malgré une inflation contenue en France qui passerait de 0,9 % en 2025 à 1,3 % en 2026 et une croissance nationale faible (0,7 à 1 %) (OFCE, DG Trésor).

Stabilisation macroéconomique et perspectives européennes

Après les tensions inflationnistes observées à la suite de la crise énergétique et des perturbations des chaînes d'approvisionnement, l'inflation dans la zone euro est progressivement revenue à un niveau proche de l'objectif fixé par la Banque centrale européenne, autour de 2 %.

Cette évolution a permis à la Banque Centrale Européenne (BCE) d'engager un cycle d'assouplissement monétaire, avec une baisse progressive de ses taux directeurs depuis 2024. Cette détente monétaire contribue à améliorer les conditions de financement des acteurs économiques, notamment pour les investissements publics et privés.

Toutefois, la croissance économique demeure modérée et fragile en Europe, dans un contexte marqué par des incertitudes géopolitiques persistantes et par les transformations structurelles liées à la transition énergétique et aux évolutions industrielles. Les perspectives économiques restent ainsi caractérisées par une progression limitée de l'activité économique et par une vigilance accrue des politiques budgétaires nationales.

Dans ce contexte, les États européens doivent concilier plusieurs objectifs : soutenir l'activité économique, maintenir les investissements stratégiques et engager une trajectoire de redressement des finances publiques.

Loi de finances 2026 : mesures principales concernant les collectivités locales

La loi de finances de 2026, promulguée le 19 février 2026, prévoit une contribution des collectivités locales à hauteur de 4,6 milliards d'euros dans le cadre de l'effort national de redressement des comptes publics. Cependant, le Comité des Finances Locales (CFL), une instance consultative représentant les collectivités territoriales, a estimé que si l'ensemble des mesures impactant leurs finances sont prises en compte, le montant pourrait s'élever à environ 8 milliards d'euros. Cette lourde contribution représente plus de 15 % de l'ensemble des efforts prévus par le budget 2026, alors que la dette des collectivités locales ne constitue que 8 % de la dette publique globale, soit 262 milliards d'euros sur 3 305 milliards d'euros. Entre 2017 et aujourd'hui, l'endettement des collectivités a progressé de seulement 10 milliards, alors que celui de l'État a bondi de plus de 880 milliards sur la même période.

Les mesures principales concernant les collectivités territoriales incluent :

DILICO (Dispositif de lissage conjoncturel des recettes fiscales)

- Exonération totale des communes : contrairement au projet initial du gouvernement, les communes ne verseront aucune contribution DILICO en 2026 afin de préserver les marges financières des communes face aux autres pressions budgétaires.

Fonds de compensation de la TVA (FCTVA)

- Décalage d'un an du versement pour les EPCI à fiscalité propre, uniquement sur les dépenses d'investissement.
- Suppression du FCTVA sur les dépenses de fonctionnement éligibles auparavant.

Cotisations CNRACL

- Les communes restent concernées par la hausse progressive des cotisations employeurs pour leurs agents (augmentation de 3 points par an pendant 4 ans, visant +12 % en 2028) et ce afin de réduire le déficit de la caisse.

Réduction de 19 % des allocations compensatrices liées à l'abattement de 50 % sur les valeurs locatives des locaux industriels, instauré par la loi de finances 2021.

Par ailleurs, la loi de finances confirme plusieurs évolutions déjà engagées dans la gestion budgétaire des collectivités territoriales, notamment la généralisation progressive du compte financier unique (CFU), qui vise à simplifier la présentation et l'analyse des comptes publics locaux.

Ces différentes dispositions s'inscrivent dans une logique de modernisation de la gestion financière publique et de meilleure lisibilité des comptes des collectivités.

Une trajectoire budgétaire nationale marquée par la maîtrise des finances publiques

Dans ce contexte économique, la loi de finances pour 2026 s'inscrit dans une stratégie de consolidation progressive des finances publiques françaises. L'objectif poursuivi par l'État est de réduire progressivement le déficit public tout en préservant les priorités d'action publique.

Les finances publiques françaises restent en effet marquées par un niveau de déficit et d'endettement élevé à la suite des crises successives ayant nécessité des mesures exceptionnelles de soutien à l'économie. Le gouvernement engage ainsi une stratégie visant à contenir la progression de la dépense publique et à stabiliser progressivement la trajectoire de la dette.

Cette politique budgétaire repose notamment sur :

- Une maîtrise accrue des dépenses publiques ;
- Une optimisation des recettes fiscales ;
- La poursuite des investissements dans les secteurs jugés prioritaires, tels que la transition écologique, la souveraineté industrielle ou encore la sécurité.

Dans ce contexte, les collectivités territoriales jouent un rôle essentiel dans l'effort national de redressement des finances publiques, tout en garantissant la continuité des services rendus aux citoyens et le maintien de leurs investissements structurants. L'histoire se répète : entre 2013 et 2019, elles ont largement contribué à cet effort collectif en étant fortement sollicitées à travers la réduction des dotations de l'État. À ce jour, le niveau de financement initial n'a toujours pas été restauré, laissant perdurer une tension sur leurs marges de manœuvre budgétaires.

Les relations financières entre l'État et les collectivités territoriales

Les concours financiers de l'État aux collectivités territoriales constituent un élément structurant de l'équilibre des budgets locaux. Ils prennent notamment la forme de prélèvements sur les recettes de l'État au profit des collectivités territoriales.

Ces transferts financiers représentent plusieurs dizaines de milliards d'euros chaque année et regroupent principalement :

- La dotation globale de fonctionnement (DGF),
- Les compensations d'exonérations fiscales,
- Le fonds de compensation de la TVA (FCTVA),
- Les différentes dotations d'investissement.

La loi de finances pour 2026 maintient globalement le niveau des concours financiers de l'État aux collectivités territoriales, permettant de maintenir la stabilité des ressources locales dans un contexte budgétaire national contraint.

Dans le même temps, les mécanismes de péréquation continuent d'être mobilisés afin de réduire les écarts de ressources entre collectivités et de soutenir les territoires les plus fragiles.

Des perspectives financières contrastées pour le secteur public local

La loi de finances 2026 traduit un équilibre entre la participation des collectivités à l'effort national et le maintien d'un niveau de ressources permettant de soutenir l'investissement local.

Les collectivités jouent un rôle majeur dans l'investissement public, notamment dans les infrastructures, la transition énergétique, l'aménagement du territoire et les services de proximité. Toutefois, l'évolution du contexte économique — coûts de l'énergie, taux d'intérêt, dynamique des recettes fiscales locales — reste un facteur déterminant pour l'équilibre budgétaire.

Dans ce contexte, la préparation du débat d'orientation budgétaire constitue une étape essentielle pour les collectivités territoriales afin d'anticiper les évolutions de leurs ressources, d'adapter leur stratégie financière et de définir leurs priorités d'action pour l'exercice budgétaire à venir.

II. La situation financière de Franconville-la-Garenne en 2025

Les recettes de fonctionnement réalisées au titre de l'exercice 2025 s'établissent à 61,404 M€ et les dépenses de fonctionnement de 55,8 M€. Il est à noter que les dépenses de personnel (chapitre 012) enregistrent une progression par rapport à 2024, qui est consécutive à la mise en œuvre des mesures gouvernementales intervenues depuis 2023, dont les effets se poursuivent sur l'exercice 2025.

S'agissant de l'investissement, la consommation budgétaire est toujours haut, tant pour les dépenses d'équipement que pour les subventions perçues.

A. Les recettes réelles de fonctionnement

Les recettes réelles de fonctionnement s'élèvent à 61 404 413,09 € au titre de l'exercice 2025, en progression de **2,19 %** par rapport à 2024, soit une augmentation de 1,3 M€, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Recettes réelles de fonctionnement	CA 2024	CA 2025	Variation 2025-2024	Variation 2025-2024 (%)
013 - Atténuation de charges	131 641,75	103 925,29	- 27 716,46	-21,1%
70 - Produits des services, du domaine	6 482 494,08	6 845 555,70	363 061,62	5,6%
73 - Impôts et taxes	40 599 181,15	41 540 749,53	941 568,38	2,3%
74 - Dotations et participations	12 252 210,95	11 811 598,60	- 440 612,35	-3,6%
75 - Autres produits de gestion courante	551 198,14	1 011 008,49	459 810,35	83,4%
76- Produits financiers	17,19	120,96	103,77	603,7%
77 - Produits spécifiques	71 803,46	91 454,52	19 651,06	27,4%
Total	60 088 546,72	61 404 413,09	1 315 866,37	

Cette augmentation s'explique essentiellement par :

- La progression des impôts et taxes (+942 K€) dont une hausse de la fiscalité directe (+655 K€) suite à la revalorisation des bases fiscales de 1,7% et une hausse du produit des droits de mutation (+300 K€).
- La diminution des dotations et participations (- 441 K€) est principalement imputable à la baisse de la participation de la CAF dans un contexte national de pénurie de professionnels générant de fortes tensions dans le secteur de la petite enfance et une variation des capacités d'accueil.
- L'augmentation des produits de gestion courante (+ 460 K€) correspond essentiellement à des remboursements de sinistres (93 K€) et à des régularisations de rattachements de fluides pour 359K€ (Le rattachement des charges et des produits à l'exercice est une opération de clôture qui consiste à imputer à un exercice comptable toutes les charges et produits qui lui sont économiquement liés, indépendamment de la date de facturation ou d'encaissement ou décaissement). Dans le cas présent, l'estimation de la dépense de fluides ayant été sous-évaluée, une écriture d'apurement s'effectue tant en dépenses qu'en recettes.
- La progression des produits des services et du domaine (+363 K€) s'explique principalement par la hausse de la fréquentation de la restauration scolaire (+92 K€), qu'il convient de mettre en perspective avec l'évolution du nombre de repas servis entre 2024 et 2025, l'augmentation des recettes issues des horodateurs (+47 K€), des forfaits de post-stationnement (FPS) (+202 365 €), ainsi que des redevances d'occupation du domaine public (+104 K€). Cette dynamique est toutefois partiellement compensée par la baisse de certaines recettes, notamment celles des crèches (-58 K€), du Centre municipal de santé (-20 K€), ainsi que d'autres régies diverses (-4 K€).

B. Les dépenses réelles de fonctionnement

Les dépenses réelles de fonctionnement de 2025 s'élèvent à 53 577 496,37 € et progressent de **0,5 %** (+267 K€) par rapport à 2024, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Dépenses réelles de fonctionnement	CA 2024	CA 2025	Variation 2025-2024	Variation 2025-2024 (%)
011 - Charges à caractère général	12 073 905,54	11 686 107,48	- 387 798,06	-3,2%
012 - Charges de personnel	33 079 575,25	33 554 077,67	474 502,42	1,4%
65 - Autres charges de gestion courante	3 354 991,77	3 519 980,24	164 988,47	4,9%
66 - Charges financières	990 859,30	1 269 545,94	278 686,64	28,1%
67 - Charges exceptionnelles	125 429,08	1 152,04	- 124 277,04	-99,1%
68 - Dotations aux provisions	139 490,24	0,00	- 139 490,24	-100,0%
014 - Atténuations de produits	3 546 633,00	3 546 633,00	-	0,0%
Total	53 310 884,18	53 577 496,37	266 612,19	

Les variations par chapitre budgétaire s'expliquent de la façon suivante : la progression est due principalement par la hausse de la masse salariale (+474 K€) mais compensée en partie par une baisse des charges générales (-388 K€).

○ **Chapitre 011 : charges générales**

La diminution des charges générales (-388 K€) se caractérise par une politique volontariste de maîtrise des dépenses, engagée tout au long de l'année. Celle-ci résulte notamment d'une démarche collective de concertation associant l'ensemble des directions, ayant permis de recenser des pistes d'économies et de favoriser le partage de bonnes pratiques.

○ **Chapitre 012 : charges de personnel**

En 2025, les dépenses de personnel s'établissent à 33 554 077,67 €, enregistrant une hausse de 474 502,42 € par rapport à 2024, soit +1,43 %. Cette augmentation est la conséquence de la mise en œuvre des mesures gouvernementales intervenues en 2023, dont les effets se poursuivent sur l'exercice 2025. Leur nature et leurs conséquences détaillées feront l'objet d'un développement spécifique au paragraphe IV.B.

Dans ce cadre, la progression constatée demeure contenue. Cette trajectoire reflète ainsi la capacité de la collectivité à absorber des contraintes exogènes significatives tout en maintenant une gestion maîtrisée de ses dépenses de fonctionnement, indépendamment des orientations gouvernementales qui s'imposent à elle.

○ **Chapitre 65 : charges de gestion courante**

Les charges de gestion courante ont augmenté entre 2024 et 2025. Ce chapitre budgétaire intègre notamment le versement des subventions aux associations, lesquelles, dans leur ensemble, demeurent inscrites dans une enveloppe globalement stable, traduisant la continuité du soutien municipal au tissu associatif local.

Le chapitre comprend également les versements de subventions aux budgets autonomes tels que le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) et la Caisse des Ecoles (CDE), en lien avec l'évolution des besoins et des missions assurées au quotidien auprès des habitants.

S'y ajoute la participation de la commune à l'établissement scolaire sous contrat Jeanne d'Arc, dont le calcul, strictement encadré, est établi à partir du compte administratif N-1 (fléchage sur les dépenses du scolaire) et correspond à un coût par élève fixé selon les règles en vigueur.

Enfin, ce chapitre inclut les indemnités des élus, dont l'enveloppe demeure inchangée depuis plusieurs années, la municipalité ayant fait le choix de ne pas répercuter les revalorisations successives du point d'indice.

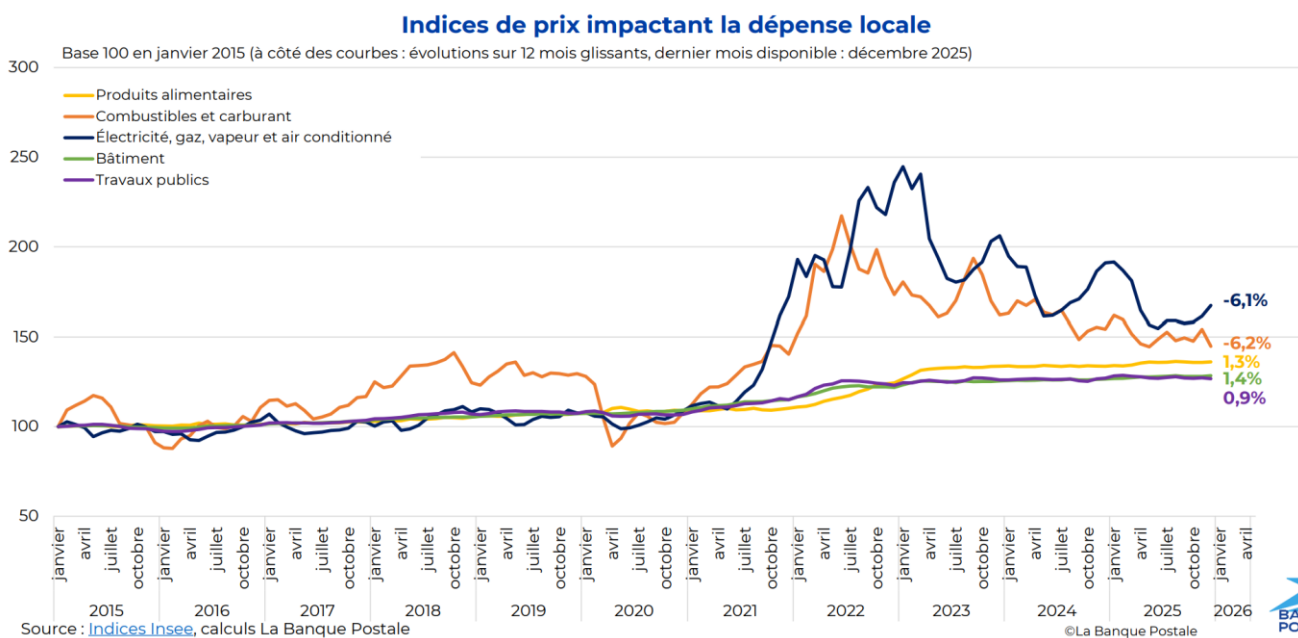
En conclusion, l'évolution constatée relève avant tout de mécanismes obligatoires et de choix de gestion constants, confirmant une gestion maîtrisée qui s'inscrit dans la continuité des engagements municipaux.

- **Chapitre 66 : charges financières**

Une augmentation des charges financières de 279 K€ liées aux intérêts d'emprunts.

- **Chapitre 67 : charges exceptionnelles**

Régularisation sur écritures de régies diverses.



C. Les recettes d'investissement

Les recettes globales d'investissement 2025 s'élèvent à 26,25 M€.

Quant aux recettes réelles d'investissement sur la même période, elles se sont réalisées à hauteur de 23,4 M€, ce qui représente une progression de **1,61 %** par rapport à 2024, selon le tableau ci-dessous :

Recettes réelles d'investissement	CA 2024	CA 2025	Variation 2025-2024	Variation 2025-2024 (%)
10 - Dotations, fonds divers et réserves	1 838 710,77	3 357 115,00	1 518 404,23	82,6%
1068 - Excédent de fonctionnement capitalisé	4 422 478,41	5 030 608,26	608 129,85	13,8%
13 - Subventions d'investissement	4 212 694,20	3 969 634,18	-243 060,02	-5,8%
16 - Emprunts et dettes assimilées	12 124 500,00	11 000 000,00	-1 124 500,00	-9,3%
21 - Immobilisations corporelles	0,00	683,96	683,96	
23 - Immobilisations en cours	0,00	6 796,70	6 796,70	
27 - Autres immobilisations financières	433 304,74	37 800,00	-395 504,74	-91,3%
Total	23 031 688,12	23 402 638,10	370 949,98	

Ce qui explique principalement l'augmentation des recettes d'investissement 2025 par rapport à l'exercice 2024 se trouve au chapitre 10, relatif aux encaissements de la taxe d'aménagement, du Fonds de compensation pour la TVA (FCTVA) et du compte 1068 qui est le compte de l'excédent de fonctionnement capitalisé + 13,8 % entre 2024 et 2025.

On observe tout d'abord une baisse de la taxe d'aménagement en 2025. Cette évolution traduit directement la morosité dans les comportements liée au contexte économique, qui pèse sur les décisions d'investissement des particuliers. À cela s'ajoute la hausse du coût des matériaux et des prestations, qui renchérit les projets de construction et d'agrandissement, freinant mécaniquement les opérations et, par conséquent, les recettes associées.

Le second facteur est la forte progression du FCTVA (Fonds de compensation pour la TVA est un mécanisme financier de l'État qui sert à rembourser aux collectivités locales une partie de la TVA, soit 16,404 %, qu'elles ont payée sur leurs investissements), qui a presque doublé entre 2024 et 2025. Cette hausse résulte d'une dynamique exercée sur les dépenses d'investissement réalisés en 2023 dans le cadre du programme communal.

D. Les dépenses d'investissement

Les dépenses globales d'investissement 2025 s'élèvent à 21,24 M€, ce qui représente une baisse de **24,45 %**.

Dépenses réelles d'investissement	CA 2024	CA 2025	Variation 2025-2024	Variation 2025-2024 (%)
20 - Immobilisations incorporelles	1 796 113,66	1 320 183,47	-475 930,19	-26,5%
21 - Immobilisations corporelles	14 799 689,11	10 602 162,59	-4 197 526,52	-28,4%
23 - Immobilisations en cours	6 389 786,18	4 306 438,15	-2 083 348,03	-32,6%
16 - Emprunts et dettes assimilées	4 173 935,47	4 322 098,05	148 162,58	3,5%
Total	27 200 068,42	20 550 882,26	- 4 227 860,14	

Le montant des dépenses d'équipement pour 2025 s'élève à 16,22 M€, soit une baisse de 29,4 % par rapport à 2024. Cette diminution s'explique par l'achèvement progressif de certaines opérations, des problématiques sur le chantier de la maternelle de l'Épine Guyon entraînant un ralentissement de l'exécution. À cela, s'ajoutent l'absence de Directeur des Services Techniques (DST) jusqu'au deuxième trimestre 2025, ainsi que des marchés infructueux ayant également freiné le niveau d'exécution des investissements.

E. Le résultat prévisionnel de l'exercice 2025

Tableau de clôture de l'exercice 2025

	Dépenses	Recettes	Total
Fonctionnement réel	53 577 496,37	61 404 413,09	7 826 916,72
Fonctionnement ordre	2 223 652,84	59 440,97	-2 164 211,87
Résultat de fonctionnement reporté 2024		3 000 000,00	3 000 000,00
Total fonctionnement	55 801 149,21	64 463 854,06	8 662 704,85
Investissement réel	20 550 882,26	18 372 029,84	-2 178 852,42
Investissement ordre	690 378,88	2 854 590,75	2 164 211,87
Résultat d'investissement reporté 2024	2 790 311,98		-2 790 311,98
Excédents de fonctionnement capitalisés		5 030 608,26	5 030 608,26
Total investissement	21 241 261,14	26 257 228,85	2 225 655,73
Résultat de l'exercice hors reports	77 042 410,35	90 721 082,91	10 888 360,58
Reports d'investissement 2025	8 360 804,48	2 075 836,38	-6 284 968,10
Résultat total 2025	85 403 214,83	92 796 919,29	4 603 392,48

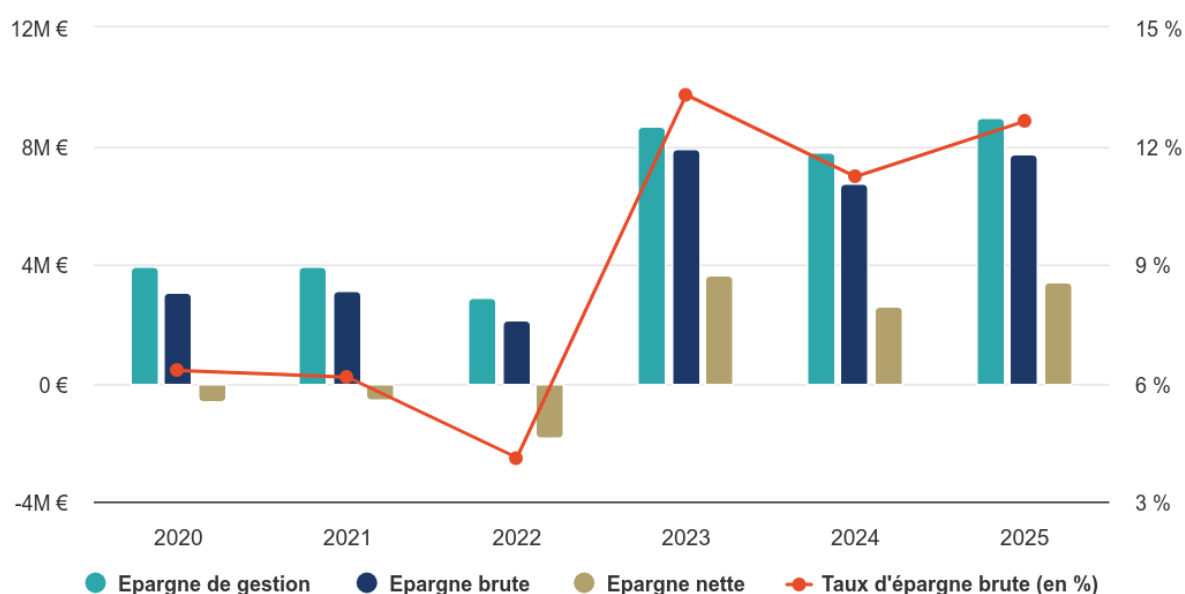
Le résultat de l'exercice 2025 s'élève à 4,603 M€. Il se décompose en :

- Un excédent de fonctionnement de 8,7 M€
- Un excédent d'investissement de 2,2 M€
- Un solde des restes à réaliser de - 6,3 M€

Pour rappel, tous les montants 2025 seront définitifs une fois que la concordance du Compte de Gestion sera validée par la trésorerie.

F. Les niveaux d'épargne

Les épargnes et Taux d'épargne brute



Avec tous les efforts entrepris par la Municipalité pour disposer d'une situation financière la plus saine possible, les niveaux d'épargne se sont considérablement améliorés sur les 3 dernières années.

L'épargne nette atteint 3,5 M€ en 2025.

III. Les orientations de Franconville-la-Garenne pour 2026 :

La situation économique nationale demeure dégradée et continue d'exercer un effet de contrainte sur les finances locales, dans un environnement marqué par l'incertitude et la vigilance accrue sur les équilibres budgétaires. Dans ce contexte, la commune doit adapter sa trajectoire financière afin de préserver ses marges de manœuvre et de sécuriser durablement ses ressources de fonctionnement.

La dynamique des dépenses de fonctionnement reste également sous tension, principalement en raison de la progression de la masse salariale, qui continue d'être impactée par les revalorisations et

mesures nationales successives. Cette évolution structurelle appelle à une gestion fine et maîtrisée des équilibres internes.

Dans cette perspective, la stratégie municipale du mandat vise prioritairement à consolider la capacité d'autofinancement de la commune, avec l'objectif de maintenir une épargne nette d'au moins 500 K€. Cette solidité financière constitue un levier essentiel pour accompagner la réalisation du programme d'investissement engagé au service du territoire et des habitants.

A. Des recettes réelles de fonctionnement lourdement affectées par les mesures en discussion dans le cadre de la loi de finances pour 2026

o Les impôts et taxes

En application de l'article 1518 du code général des impôts, la revalorisation forfaitaire annuelle des bases locatives cadastrales est calculée depuis 2018, à partir de l'évolution de l'indice des prix à la consommation harmonisé entre le mois de novembre N-2 (soit 2024) et le mois de novembre N-1 (soit 2025). Elle sera de 0,85% en 2026.

Le produit des droits de mutation inscrit en 2026 est de 1,45 M€. Une reprise des transactions immobilières étant attendue.

Le fonds de solidarité de la région Île-de-France (FSRIF) et la taxe sur l'électricité sont estimés en baisse de 58 K€ chacun. La baisse de la taxe sur l'électricité s'explique par l'augmentation des tarifs qui engendrera une consommation plus modérée des ménages.

L'attribution de compensation et la dotation de solidarité communautaire versées par la Communauté d'agglomération Val Parisis sont inscrites pour les mêmes montants qu'en 2025, aucun transfert de compétence n'étant prévu.

o Les produits des services et du domaine

Ces recettes sont évaluées à 6,93 M€ compte tenu de l'augmentation de la fréquentation dans certains services.

o Les dotations et les subventions

L'inscription pour 2026 s'élève à 11,84 M€ soit une hausse de 500 K€ par rapport au Budget Primitif (BP) 2025. La commune reste bénéficiaire de la Dotation Nationale de Péréquation (DNP) en légère augmentation par rapport à 2025.

S'agissant des autres dotations de l'Etat, elles ont été augmentées de 23,8 K€ pour la dotation forfaitaire et 44,3 K€ pour la dotation de solidarité urbaine par rapport aux encaissements de 2025.

Il n'est pas prévu d'évolution pour les subventions versées par les organismes partenaires (CAF et Département essentiellement) par rapport aux montants notifiés en 2025.

Le fonds départemental péréquation de la taxe professionnelle est prévue à hauteur de 260 K€, valeur identique au BP 2025.

B. Une maîtrise contrainte des dépenses réelles de fonctionnement pour dégager un bon niveau d'autofinancement

Face aux mesures imposées par l'Etat affectant la masse salariale, la ville doit encore contenir autant que possible ses autres dépenses de fonctionnement afin de maintenir un haut niveau de services publics, de préserver le tissu associatif et de conserver la capacité à réaliser ses investissements.

○ **Les charges à caractère général**

A ce stade, ces dépenses sont estimées à hauteur de 12,05 M€ soit une baisse de 308 K€ par rapport au BP 2025. Afin de maintenir une épargne nette proche de 500K€, chaque dépense a été reconsidérée et ajustée au regard du réalisé 2025 et des facteurs d'évolution prévisibles sur l'année à venir.

Les fluides, l'achat des denrées alimentaires et le nettoyage des locaux représentent à eux seuls près de 48 % des dépenses à caractère général.

Les dépenses de la ville sont de plus en plus contraintes et les marges de manœuvre pour faire face à des imprévus s'amenuisent irrémédiablement.

○ **Les charges de personnel**

Les dépenses de personnel sont estimées à 35,15 M€ soit une augmentation de 3,3% par rapport au BP 2025.

Le budget 2026 a été construit en tenant compte des départs prévisibles tels que les retraites, les fins de contrats, les demandes de disponibilités ainsi que les arrivées liées aux remplacements des départs. Il est à préciser que le budget RH s'est organisé en partie en raison des contraintes telles que :

- L'augmentation de 3 points de cotisation CNRACL (308 000€) ;
- L'impact de l'augmentation du SMIC de 2% au 1^{er} janvier 2026 (22 000€) ;
- La mise en place d'une participation obligatoire des employeurs à la mutuelle (70 000€) ;
- Le glissement vieillesse technicité : 7 000 € ;
- La tenue des élections : 30 000€.

Malgré le poids financier que font peser ces nouvelles mesures sur la masse salariale, le chapitre 012 a été évalué pour 2026 de façon à contenir au maximum l'évolution de la masse salariale. Aussi, l'année 2026 va supposer un suivi particulier de l'évolution ces dépenses.

Ces orientations traduisent la volonté de la collectivité de concilier responsabilité budgétaire, qualité du service public et attention portée aux agents qui en assurent quotidiennement le fonctionnement.

- **Les autres charges de gestion courante**

La prévision budgétaire pour ce chapitre est de 3,6 millions d'euros en légère augmentation par rapport au BP 2025 (97 K€).

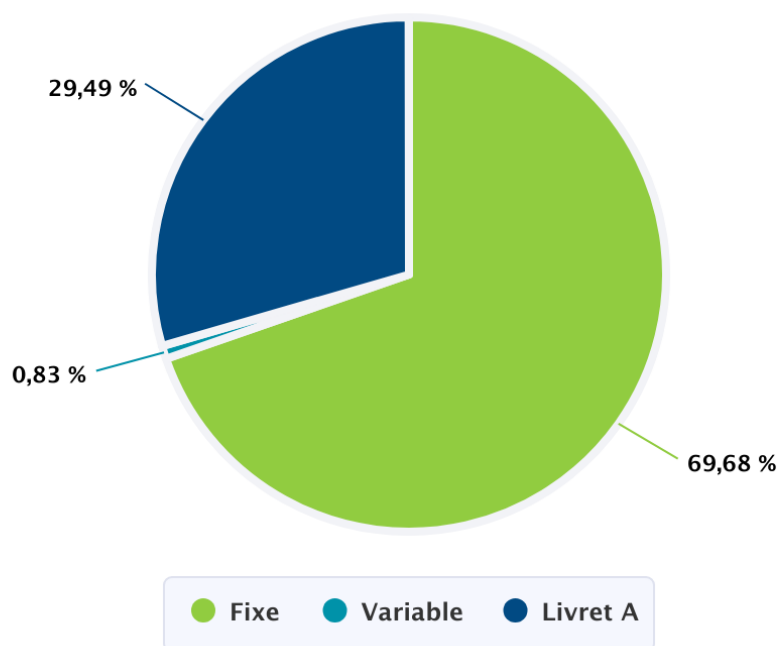
Les subventions sont en légère augmentation par rapport l'année précédente (Associations, CDE, CCAS, Institution Jeanne d'Arc).

La contribution de la Ville au SDIS continue d'augmenter (+41 K€ par rapport au BP 2025).

- **Les frais financiers**

Les intérêts de la dette sont estimés à hauteur de 1,44 M€ (+255 K€ par rapport au BP 2025). Cette progression s'explique par le maintien de taux élevés et par la mobilisation en 2025 d'un emprunt de 11 M€ affectés à l'opération de travaux de la maternelle de l'Épine Guyon.

La dette de la ville est à 69,68 % à taux fixe, à 29,49 % sur livret A et à 0,83% à taux variable.



C. Des recettes réelles d'investissement maintenues

Le fonds de compensation de la TVA calculé sur les dépenses d'équipement réalisées en 2024 est estimé à 3,56 M€.

Les subventions d'équipement sont à ce jour évaluées à 2,23 M€.

Pour financer les opérations d'investissement, la Ville envisage d'emprunter un montant compris entre 5 et 6 M€.

D. Opérations d'investissement programmées

La municipalité prévoit près de 16,4 M€ pour ses investissements visant à réhabiliter le patrimoine existant, les voiries et les espaces publics afin de préserver le cadre de vie de la population.

Malgré le contexte difficile et l'enchaînement de crises géopolitiques, et politique, la Municipalité fait le choix de continuer à investir pour l'avenir de Franconville-la-Garenne, en poursuivant son programme pluriannuel d'investissement.

La programmation des principaux investissements est déclinée dans le tableau suivant :

Programmation des principales opérations	
Libellé	2026
Extension école Epine Guyon	5 262 000,00 €
Végétalisation des cours d'école (WatreLOT et la Source)	1 650 000,00 €
Etudes : reconstruction école Montédour	800 000,00 €
Travaux au centre culturel St Exupéry	193 000,00 €
Réfection de la casquette du stade Jean Rolland	350 000,00 €
Travaux au CSL	1 000 000,00 €
Fibre des bâtiments communaux	250 000,00 €
Investissement urbanisme	2 044 200,00 €
Enveloppe entretien bâtiments	2 141 430,00 €
Enveloppe travaux de voirie	300 000,00 €
Investissement autres directions	2 417 633,00 €
Total	16 408 263,00 €

IV. La structure et la gestion de la dette

Au 31 décembre 2025, le montant de la dette de la commune (capital restant dû) s'élève à 56 341 079€ contre 49 662 577€ au 31 décembre 2024.

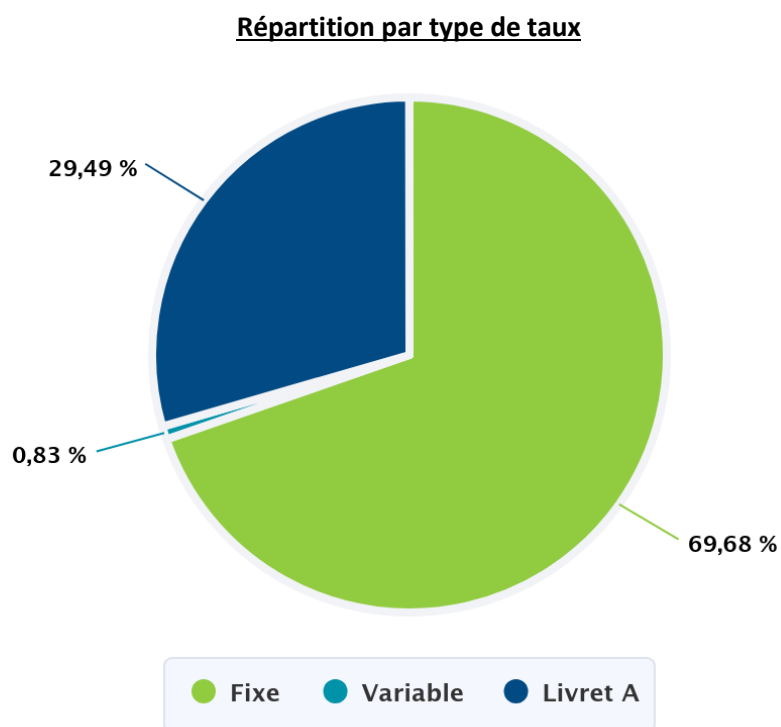
L'encours de dette par habitant à fin 2025 est de 1 476 €.

Synthèse de la dette au 31/12/2025

Capital restant dû (CRD)	Taux moyen (ExEx, Annuel)	Durée de vie résiduelle	Durée de vie moyenne	Nombre de lignes
56 341 079 €	2,40%	17 ans et 2 mois	8 ans et 10 mois	41

La durée de vie résiduelle correspond à la moyenne des durées des emprunts pondérées par leurs capitaux restants dus.

La répartition par type de taux et par prêteur :

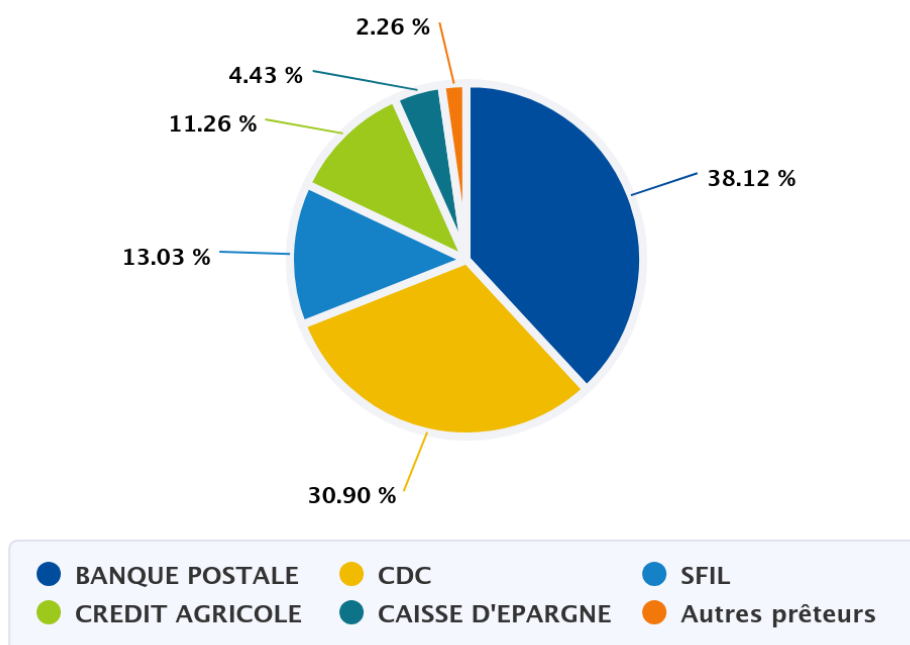


Type	Encours	% d'exposition	Taux moyen (ExEx,Annuel)
Fixe	39 260 285,77 €	69,68 %	2,47 %
Variable	468 544,05 €	0,83 %	3,70 %
Livret A	16 612 248,79 €	29,49 %	2,19 %
Ensemble des risques	56 341 078,61 €	100,00 %	2,40 %

La dette est majoritairement souscrite à taux fixe.

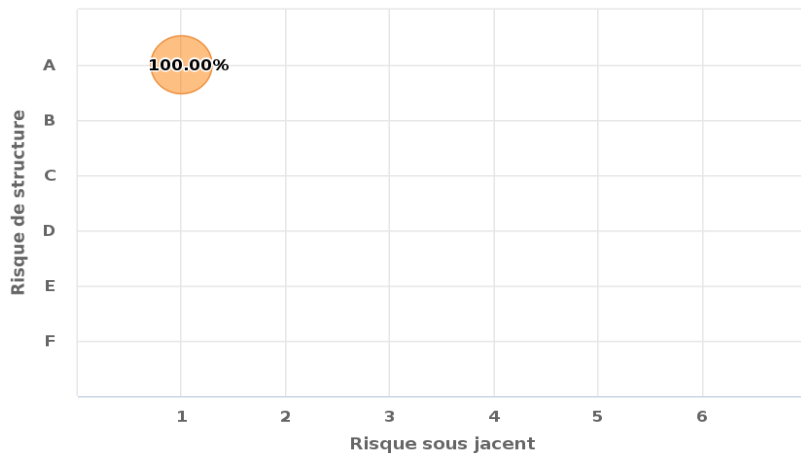
Répartition par prêteur

L'encours est bien diversifié puisque la dette est contractée auprès de 9 prêteurs. Le principal prêteur est la banque postale qui détient 38,12% de l'encours.



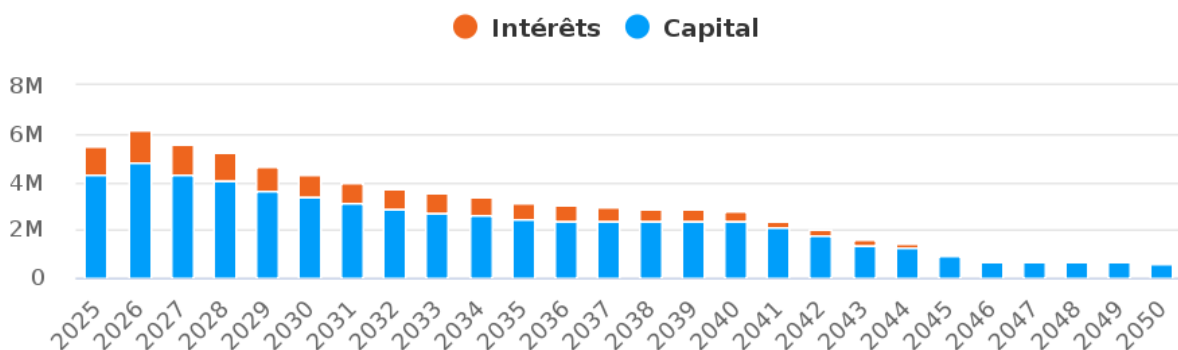
La classification de la dette

Afin d'aider les emprunteurs publics à mieux appréhender les risques sur leurs emprunts, une charte de bonne conduite (charte Gissler) a été établie par le ministère des finances avec les différentes associations d'élus et les banques. Pour les collectivités, cette charte est aujourd'hui reprise dans la circulaire du 25 juin 2010 qui remplace celle de 1992 sur le recours aux produits dérivés. Elle propose de classer les emprunts selon leur degré de risque : de 1A pour les moins risqués (emprunts taux fixes et variables classiques) à 6F (ex : emprunts libellés sur devise étrangère).



Le portefeuille de la dette de Franconville-la-Garenne est intégralement classé en 1A « produits non risqués » et donc exempt totalement d’emprunts dits « toxiques ».

Profil d’extinction de la dette



Hors nouveaux emprunts, la dette sera remboursée à moitié en 2032 et sera complètement éteinte en 2050.

En 2026, la Ville remboursera 4,46M€ de capital et 1,45 M€ d’intérêts.

Le besoin d’emprunt nouveau est estimé entre 5 et 6 M€.

Le montant de l’encours au 31 décembre 2026 variera en fonction du montant et du rythme de mobilisation des nouveaux emprunts à souscrire sur l’exercice.

V. La structure et l'évolution des dépenses de personnel et des effectifs

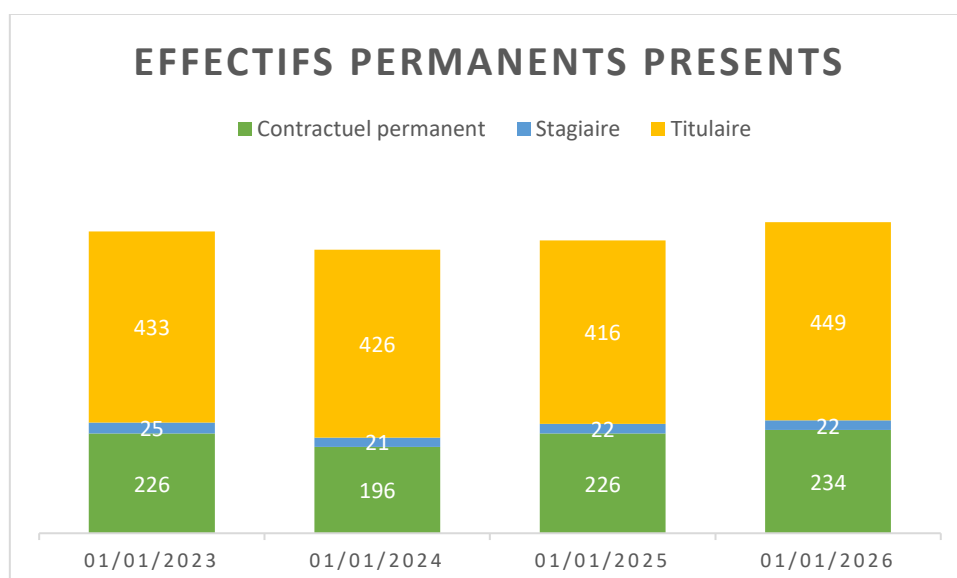
A. La structure des effectifs

La collectivité veille ainsi à maintenir un équilibre entre stabilité des effectifs, adaptation aux besoins des services et maîtrise de la masse salariale.

Ainsi, la répartition statutaire des effectifs est de 67 % de fonctionnaires et 33 % de contractuels.

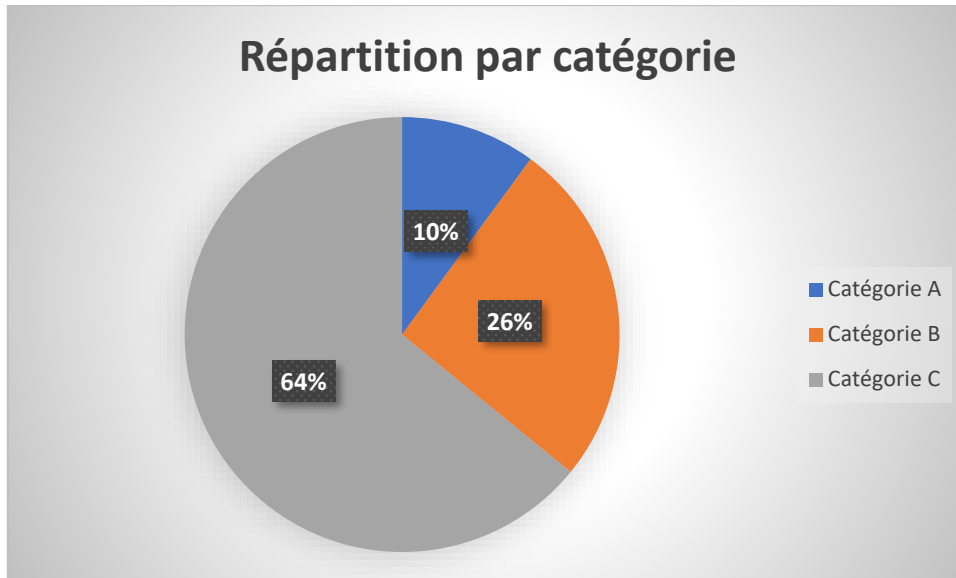
date	Contractuel permanent	Stagiaire	Titulaire	Total
01/01/2023	226	25	433	684
01/01/2024	196	21	426	643
01/01/2025	226	22	416	664
01/01/2026	234	22	449	705

Entre 2025 et 2026, les effectifs permanents enregistrent une hausse. En outre, le nombre de contractuels augmente (+8) mais moins vite que le nombre de titulaires qui augmente (+33).



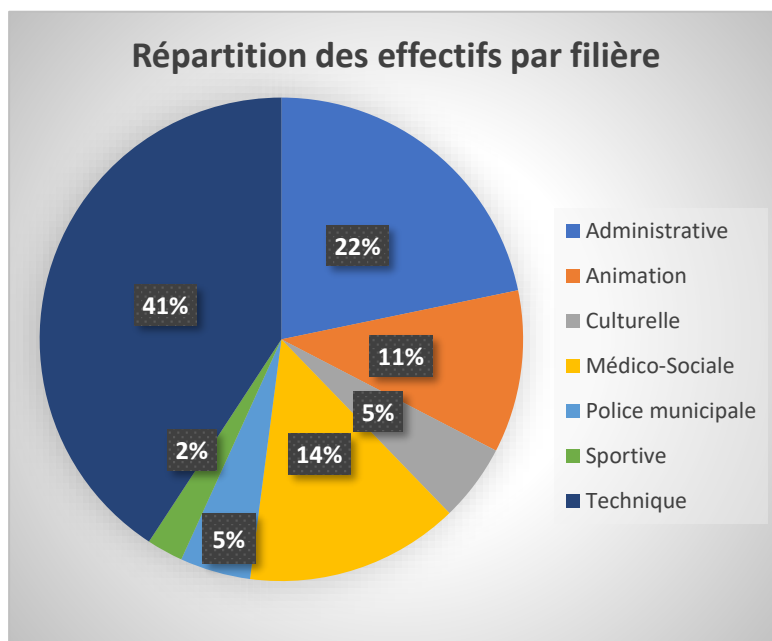
Ces évolutions devraient se poursuivre. Elles s'expliquent notamment par la politique de pérennisation de l'emploi, qui conduit à la contractualisation d'anciens vacataires dans plusieurs secteurs (enfance, scolaire, restauration...).

Par ailleurs, les recrutements demeurent majoritairement contractuels, même si la politique de mise en stage, notamment en catégorie C, permet de limiter l'augmentation de cette part.



La répartition des agents par catégorie montre toujours une majorité d'agents de catégorie C. Sur les 4 dernières années, on observe une légère augmentation des agents de catégorie B avec 26% des effectifs (contre 22% au 31/12/2021) qui s'explique par la politique active de la collectivité en matière de promotion et de nomination des agents suite à réussite aux concours.

Par filière, la répartition des effectifs est également très stable. La filière technique et la filière administrative sont majoritaires (60% des effectifs à elles seules). La filière médico-sociale et la filière animation représentent également une part importante des effectifs (27% des effectifs ensemble).



Moyenne nationale :

Filière	%
Administrative	22,0%
Animation	10,5%
Culturelle	4,8%
Médico-sociale	3,4%
Médico-technique	0,1%
Police municipale	2,4%
Sociale	6,9%
Sportive	1,1%
Technique	48,8%

(Source, DGCL)

La répartition par filière est globalement cohérente avec la répartition nationale des employeurs communaux. La collectivité dispose toutefois d'une proportion plus importante de personnel dans les filières sportives, médico-sociale et police municipale traduisant la volonté d'un service public renforcé.

B. L'évolution des dépenses de personnel et des effectifs

En 2025, le chapitre 012 s'est élevé à 33 554 077,67€ (soit une augmentation de 474 502,42€ et de 1,43% par rapport à l'année 2024).

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Dépenses de personnel (chapitre 012)	28 959 872,00 €	29 986 966,45 €	31 091 422,60 €	31 818 876,39 €	33 079 575,25 €	33 554 077,67 €
Variation annuelle	-0,07%	3,55%	3,68%	2,34%	3,96%	1,43%
Ratio masse salariale €/habitant	793,23 €	811,07 €	827,69 €	844,14 €	866,59 €	879,02 €
Moyenne de la strate (20 000 à 50 000 habitants) Ratio €/habitant <i>source AMF - Etudes territoires et finances</i>	815,00 €	826,00 €	868,00 €	912,30 €	estimation de 958€ à 965€	estimation de 995€ à 1005€

Cette évolution des dépenses de personnel demeure modérée, malgré plusieurs mesures nationales ayant un impact direct sur la masse salariale. Elle traduit la volonté de la collectivité de concilier maîtrise budgétaire et attractivité de l'emploi public :

- **Hausse des taux CNRACL** : Face au déficit structurel de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales, les taux de cotisations employeurs ont subi une première augmentation significative de 3 points, soit 325 000€ en 2025. L'augmentation doit se poursuivre sur les prochains exercices.
- **La Protection Sociale Complémentaire (PSC)** : La montée en charge de la participation obligatoire des employeurs à la prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2025 (2150€ pour 30 agents) qui se poursuivra par celle à la mutuelle à compter du 1^{er} janvier 2026.
- **Le bonus attractivité pour les agents de la Petite enfance (mis en place au 1^{er} juillet 2025)** : ce bonus est une aide versée par la CAF (calculée sur la base de 100€ nets par mois) pour inciter les employeurs à décider une augmentation de salaire pour les agents de la petite enfance. Au regard du caractère fortement concurrentiel en matière de recrutement, la collectivité a fait le choix d'appliquer une revalorisation de 150€ net par mois aux agents de la petite enfance

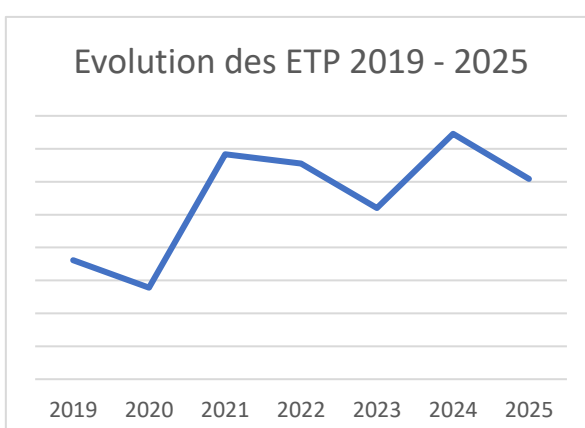
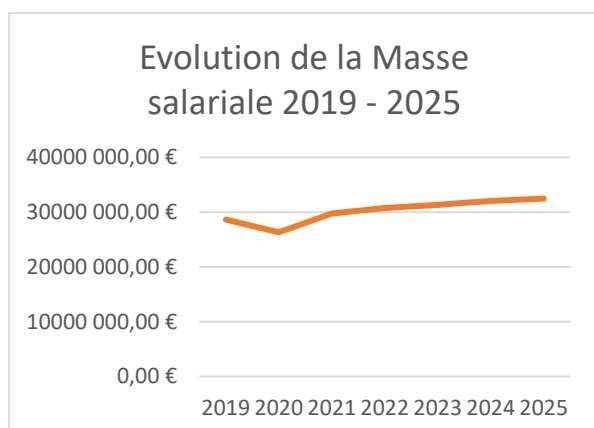
travaillant auprès des enfants (représentant une augmentation de 184 000€ en 2025 et un reste à charge d'environ 63 000€ après déduction de la subvention).

- **La réforme du régime indemnitaire des policiers municipaux avec la mise en place de l'ISFE (mise en place au 1^{er} janvier 2025 et modifié au 1^{er} mai 2025) :** la mise en place de ce nouveau régime a créé une compétition accrue entre les collectivités pour le recrutement d'agents de la police municipale. Les collectivités ont donc toutes fait le choix de fixer leurs taux au maximum légal obligeant la collectivité à délibérer en ce sens en 2025, représentant un coût de 9 000€/mois soit 72 000€ en 2025.

La plupart de ces dépenses supplémentaires avaient toutefois été anticipées au moment de la construction du budget et du contexte national, ce qui a permis d'assurer une exécution budgétaire du chapitre 012 satisfaisante par rapport aux prévisions.

La commune a, par ailleurs, pris un certain nombre de mesures RH qui ont eu un impact sur la masse salariale. Ainsi,

- La collectivité a également revalorisé le régime indemnitaire des professeurs du conservatoire (4 344 €) et des médecins du centre de santé (38 688 €), afin de répondre au contexte de pénurie de professionnels et de renforcer la fidélisation des effectifs.
- La collectivité a, en outre, procédé à la création de nouveaux postes pour répondre aux besoins des services, avec notamment la création de 4 postes pour la brigade environnement (26 000€ en 2025).

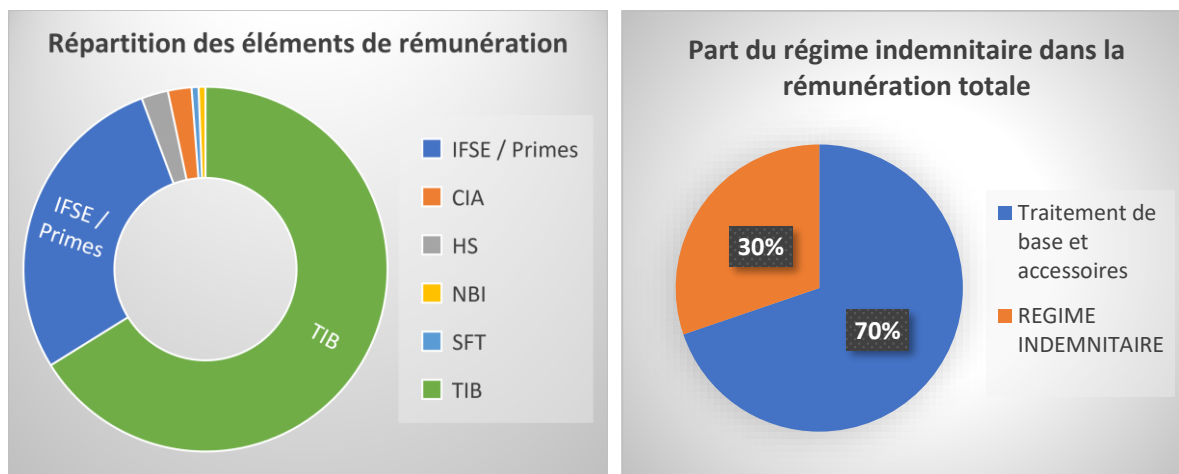


Pour rappel, la rémunération des agents territoriaux comprend deux parts :

- Le traitement indiciaire brut et ses accessoires (indemnité de résidence, SFT, NBI, HS),
- Régime indemnitaire (primes mensuelles et annuelles).

Le régime indemnitaire (RI) représente environ 30 % de la rémunération brute annuelle des agents occupant un poste permanent. En détails, la répartition des différents éléments de rémunération est la suivante :

- L'IFSE (régime indemnitaire mensuel) représente 28% de la rémunération brute annuelle,
- Les primes annuelles (CIA) représentent 2% de la rémunération brute annuelle,
- Les heures supplémentaires (IHTS) et complémentaires représentent 2% de la rémunération brute annuelle,
- La NBI et le SFT représentent respectivement 1% de la rémunération brute annuelle.



En 2019, le montant des heures supplémentaires représentait 1,06% des charges de personnel. En 2025, le montant des heures supplémentaires représentait 1,34% des charges de personnel. On observe une nette augmentation des heures supplémentaires jusqu'en 2022. Cette évolution est bien mieux maîtrisée sur les trois derniers exercices. On observe même une nette baisse en 2025 avec une baisse de 6% et un nombre d'heures réalisées équivalent à celui de 2022. Les services du CTM, de la police municipale et de la restauration ont en effet significativement réduit leurs heures (pour un total de -25 222€).

Année	Volume heures	Variation du volume %	Montant en €	Variation du montant %
2019	12 069		306 494,82 €	
2020	12 668	4,73%	315 987,68 €	3,00%
2021	15 292	17,16%	367 399,50 €	13,99%
2022	17 292	11,57%	442 218,29 €	16,92%
2023	17 621	1,87%	450 996,00 €	1,95%
2024	18 613,24	5,33%	482 127,11 €	6%
2025	17 305,95	-7%	452 215,72€	-6%

Dans ce contexte d'évolutions réglementaires largement exogènes, la collectivité poursuit ainsi un pilotage attentif de la masse salariale afin de préserver ses équilibres budgétaires.

C. Un temps de travail respectant la réglementation

La collectivité respecte la durée annuelle légale des 1607 heures depuis la délibération du 19 décembre 2014 applicable à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le décompte du temps de travail est réalisé, depuis le 1^{er} janvier 2015, sur la base de 1 607 heures de travail effectif.

Le nombre de jours non travaillés est décompté de la façon suivante :

- 104 jours de repos hebdomadaires,
- 25 jours de congés annuels (22,5 jours pour les agents travaillant sur 4,5 jours / semaine),

- 8 jours fériés,
Soit 137 jours non travaillés et 228 jours travaillés.

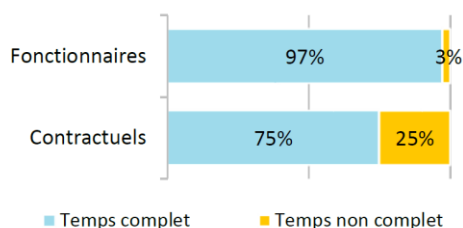
Les agents travaillant 37 heures hebdomadaires bénéficient de 12 jours de RTT, tandis que ceux travaillant 37h45 bénéficient de 17 jours de RTT.

Selon les besoins organisationnels des services, il existe plusieurs cycles de travail.

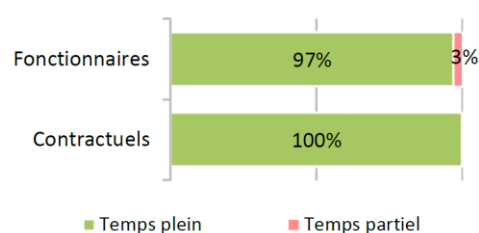
Les agents sont majoritairement sur des postes à temps complet. Les contractuels sont plus nombreux sur des postes à temps non complet. Ils sont concentrés sur la filière culturelle (professeurs de musique en majorité).

Le nombre de temps partiel est très réduit. Seuls 3% des fonctionnaires sont en temps partiel. L'organisation du travail sur 4,5 jours / semaine a permis de réduire considérablement le besoin des agents de bénéficier d'un temps partiel. Cette mesure est, en effet, propice à une meilleure conciliation du temps professionnel et personnel.

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



D. L'activité de la DRH en 2025

L'attractivité de l'emploi public territorial constitue aujourd'hui un enjeu majeur pour les collectivités, confrontées à des tensions croissantes sur certains métiers.

En 2025, l'action de la direction des ressources humaines s'est ainsi concentrée sur le renforcement de l'attractivité de la collectivité (protection sociale complémentaire, revalorisations indemnitaires, parcours d'intégration des nouveaux arrivants et développement de l'action sociale). Parallèlement, la collectivité a poursuivi ses actions en matière de prévention, d'amélioration des conditions de travail et d'accompagnement des mobilités professionnelles.

1. L'attractivité de l'emploi

a. La poursuite de la mise en place de la protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire (PSC) permet d'apporter une couverture supplémentaire aux agents dans deux domaines :

- Le risque "santé" qui correspond à la complémentaire santé, qui couvre les frais de maladie ou accident non pris en charge par la sécurité sociale.

- Le risque "prévoyance", qui correspond à la garantie maintien de salaire en cas d'incapacité ou d'invalidité.

L'ensemble des fonctionnaires ainsi que l'ensemble des contractuels employés par les employeurs publics sont éligibles au dispositif de la PSC mis en place par l'employeur. La réglementation prévoit, **pour le risque santé**, la participation obligatoire pour les collectivités **à compter du 1^{er} janvier 2026**.

Aussi, le conseil municipal a approuvé l'adhésion de la collectivité à la convention de participation proposée par le Centre Interdépartemental de Gestion pour le risque santé à compter du 1^{er} janvier 2026 et la participation de la commune à hauteur de 50% du tarif fixé pour un agent au niveau 1 de garantie.

Cette mesure vient compléter la mise en œuvre de la première part de la PSC pour le risque prévoyance réalisée au 1^{er} janvier 2025.

b. La revalorisation du régime indemnitaire pour plusieurs secteurs

Face à l'ampleur du défi que représente le déficit d'attractivité dans plusieurs secteurs, la commune a fait le choix de revaloriser le régime indemnitaire pour les postes au sein de la petite enfance, de la police municipale, des médecins du centre de santé et des professeurs du conservatoire.

Pour la petite enfance, la CAF verse un bonus « attractivité » aux partenaires gestionnaires de crèches financées par la P.S.U. qui revalorisent le niveau des rémunérations à hauteur de 100€ nets mensuels minimum pour le secteur public. **La commune est allée plus loin en proposant, dès le 1er juillet 2025, une revalorisation de la rémunération des professionnels de la petite enfance de 150€ nets.** Ce dispositif concerne les professionnels de la Petite Enfance qui travaillent sur le terrain au contact direct des enfants.

Pour le conservatoire, afin de reconnaître et valoriser l'investissement spécifique des professeurs qui s'impliquent dans la participation aux jurys, la coordination des projets pédagogiques et le travail en équipe, est attribuée une indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE). **L'ISOE représente un levier de reconnaissance professionnelle pour les enseignants artistiques et un outil de valorisation du service public de l'enseignement artistique.** Elle est cohérente avec les objectifs de notre collectivité en matière de culture, d'éducation artistique et de qualité du service rendu aux usagers.

Pour la police municipale, la mise en place du nouveau régime de l'ISFE des policiers municipaux a renforcé un peu plus la compétition entre les collectivités. **Au regard du développement, des nombreuses compétences et de l'amplitude horaire de la police municipale de Franconville-la-Garenne, il a été fait le choix de revoir le régime indemnitaire pour appliquer les maximums réglementaires permettant le recrutement et la fidélisation de profils expérimentés.**

c. Les parcours d'intégration des nouveaux arrivants

Les notions de « marque employeur » et d'« expérience collaborateur » occupent aujourd'hui une place centrale dans les politiques de ressources humaines.

Leur développement s'explique avant tout par les difficultés que rencontrent les collectivités (et la fonction publique en général) pour recruter les bons profils et les fidéliser. La marque employeur désigne la perception que les agents, les candidats potentiels et le public se font d'une collectivité en tant qu'employeur. Or, pour que la collectivité puisse développer une image positive, cela passe avant toute chose par la bonne intégration de ses agents. Une intégration réussie permet notamment :

- D'accélérer l'adaptation de l'agent et lui permet ainsi d'être plus efficace plus rapidement dans son travail,
- De renforcer la satisfaction de l'agent à intégrer une nouvelle structure et son sentiment d'appartenance au collectif,
- Et, par conséquent, de fidéliser les agents et de limiter le turn-over dans les équipes.

A ce titre, la Direction des ressources humaines a travaillé avec un groupe d'agents à la construction d'un parcours d'intégration formalisé. Ainsi :

- Ont été définies et organisées les étapes nécessaires à la bonne intégration d'un nouveau collaborateur ;
- Plusieurs outils ont été conçus : un parcours d'intégration, une check-list pour les managers, un livret d'accueil pour les nouveaux arrivants, des bilans au 1^{er} et au 3^{ème} mois d'intégration ;
- La tenue d'une demi-journée d'informations réalisée pour la 1^{ère} fois en janvier 2026.

L'année 2026 doit permettre la mise en œuvre du parcours par l'ensemble des encadrants.

d. Le renforcement de la communication sur les actions sociales proposées par la collectivité

Le contrat cadre PASS Territorial du CIG Grande Couronne permet aux collectivités adhérentes d'offrir à leurs agents des prestations d'action sociale (billetterie, vacances, loisirs, chèques vacances...).

Destiné aux agents de la ville, il vise à améliorer leurs conditions de vie et celles de leurs familles, notamment en matière de logement, d'enfance, de loisirs, de restauration et d'aides en cas de difficultés.

La collectivité poursuit une politique active d'action sociale en faveur de ses agents, afin d'améliorer leurs conditions de vie et de renforcer l'attractivité de la collectivité en tant qu'employeur. La direction des ressources humaines a renforcé la communication relative aux actions sociales proposées par le prestataire PLURELYA (prestataire du contrat-cadre) :

- En faisant des communications mail et intranet très régulières,
- En nommant une référente sociale au sein de la DRH pour accompagner les agents, notamment sur la gestion de leur compte,
- En créant un support de communication par téléphone (application Télégram) pour relayer directement des informations aux agents ne disposant pas de boîtes mails professionnelles,
- En organisant des réunions de présentation aux agents et un forum dédié aux agents autour des prestataires et partenaires sociaux,
- En intégrant l'information dans le process d'accueil des nouveaux arrivants.

2. La prévention et l'accompagnement à la mobilité

a. La mise en place de la dégressivité de l'IFSE en cas de maladie

Le conseil municipal fixe la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités des agents. Dans sa délibération initiale du RIFSEEP, le conseil municipal avait mis en place la suppression de l'IFSE à partir du 16ème jour d'arrêt au titre d'un congé de maladie ordinaire.

Or, dans le cadre de la loi de finances 2025, à compter du 1er mars 2025, les agents en congé de maladie ordinaire se sont vus réduire de 10% leur rémunération indiciaire (traitement de base indiciaire, indemnité de résidence, et nouvelle bonification indiciaire le cas échéant) et leurs primes (qui suivent le sort du traitement). Par conséquent, un agent en congé de maladie ordinaire perçoit 90% de sa rémunération brute, et perdait son IFSE au-delà de 15 jours d'arrêt.

Afin d'éviter cette double perte de rémunération (le traitement indiciaire et le régime indemnitaire), impactant de manière très importante les agents malades, le conseil municipal a décidé de la dégressivité de l'IFSE. Ainsi, pour une période d'arrêt de 1 à 90 jours, un agent en congé de maladie ordinaire percevra 90% de son IFSE sur les 30 premiers jours d'arrêt, 60% de son IFSE sur les 30 jours d'arrêt suivant et 30% d'IFSE sur les 30 derniers jours.

b. La mise en place d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT)

Le PAPRIPACT est un document dans lequel la collectivité définit un ensemble d'actions de prévention nécessaires à réaliser pour supprimer les risques au poste et améliorer les conditions de travail des agents. Il permet ainsi à la collectivité de mettre en œuvre, atteindre et suivre plus facilement les objectifs fixés en matière de santé et sécurité du travail.

Si le Document Unique de prévention des risques professionnels (DUERP) permet d'identifier et évaluer les risques professionnels aux postes de travail, le PAPRIPACT, lui, vise à centraliser et à suivre l'avancement des actions préventives nécessaires à l'amélioration des conditions de travail.

Le premier PAPRIPACT a été présenté et approuvé lors de la réunion dédiée de la Formation Spécialisée de la Santé, Sécurité et des conditions de travail (F3SCT) en 2024. En 2025, l'ensemble des mesures de prévention recensées dans le PAPRIPACT pour 2024 et 2025 ont été mises en œuvre ou évaluées pour être budgétées. Au cours de l'année 2026, la DRH devra mettre en œuvre les actions recensées lors des visites en 2025 et budgétées pour 2026 et travailler à la construction du PAPRIPACT 2027.

c. Le renforcement de la communication sur la prévention

La collectivité a participé pour la première fois à l'initiative nationale de la semaine de la prévention qui a eu lieu du 16 au 20 juin 2025 sur la thématique du « dialogue au travail ».

Cette semaine a été l'occasion de proposer des animations, des ateliers et des moments d'échanges aux agents. Cette semaine s'est clôturée sur la tenue d'un forum des agents, au cours duquel des présentations de matériel ergonomique et des formations sur les pauses actives ont été proposées aux agents.

d. L'accompagnement des agents dans le cadre de leur mobilité

Comme toutes les collectivités, la commune est confrontée à un accroissement du nombre d'agents en inaptitude compte tenu du vieillissement de la population des agents sur des postes physiques. Aussi, la direction des ressources humaines a renforcé son accompagnement pour les agents en période de préparation au reclassement (PPR) par la mise en place d'entretiens trimestriels. Des bilans sont effectués à partir d'une grille de référence qui permet d'évaluer l'évolution de l'agent sur ses missions temporaires et de cibler les actions de formations à mettre en place.

En outre, la direction est en train de créer, avec le concours de l'ensemble des services, des parcours évolutifs pour les agents avec des supports de postes identifiés dans différents services permettant aux agents de découvrir différents métiers et différentes méthodes de travail et d'acquérir ainsi les compétences nécessaires pour l'affectation sur un poste permanent à l'issue de l'année de formation en PPR.

e. La poursuite du développement du télétravail

La commune a instauré le télétravail le 1er octobre 2018 s'inscrivant ainsi dans une logique de poursuite de la modernisation des méthodes de travail. Une commission de sélection des candidatures au télétravail (commission paritaire, représentants de l'administration / de personnel) se réunit pour statuer indépendamment du genre sur chaque dossier de candidature. En 2025, la commission s'est réunie à 4 reprises.

Le nombre d'agents bénéficiaires du télétravail n'a fait que croître. Sur l'effectif global, 125 emplois sont partiellement télétravaillables. En 2021, 30 agents bénéficiaient d'une convention individuelle. En 2022, 50 agents en bénéficiaient. A ce jour, en 2025, 97 agents bénéficient d'une autorisation de télétravail. Sur les 97 agents, 82% de femmes et 18% d'hommes.

Depuis sa mise en place en 2018, les retours sont très positifs et aucun agent ni aucun responsable n'a voulu revenir sur le dispositif. D'ailleurs, le taux de renouvellement est de 100 %.

Les agents apprécient cette organisation de travail et expriment les bénéfices suivants :

- Une meilleure qualité de vie,
- Moins de fatigue, moins de stress,
- Un bien-être physique,
- Une productivité plus importante,
- Les missions effectuées sont de qualité,
- Une meilleure concentration sur les tâches confiées,
- La reconnaissance de l'autonomie et de la confiance de la part de la hiérarchie.

Les managers ont des agents disponibles, qui gagnent en efficacité et sont également moins sujets à la fatigue. Les bureaux libres peuvent également être partagés.

E. Les perspectives 2026 en matière de ressources humaines

Dans un environnement financier contraint, la collectivité poursuivra une politique de ressources humaines fondée sur trois priorités : la maîtrise de la masse salariale, l'attractivité de l'emploi public et l'amélioration des conditions de travail des agents.

1. Masse salariale

Le budget 2026 a été construit en tenant compte des départs prévisibles tels que les retraites, les fins de contrats, les demandes de disponibilités ainsi que les arrivées liées aux remplacements des départs. Il est à préciser que le budget RH s'est organisé en partie en raison des contraintes telles que :

- L'augmentation de 3 points de cotisation CNRACL (308 000€)
- L'impact de l'augmentation du SMIC de 2% au 1^{er} janvier 2026 (22 000€)
- La mise en place d'une participation obligatoire des employeurs à la mutuelle (70 000€)
- Le Glissement Vieillesse technicité : 7 000 €
- La tenue des élections : 60 000€

Malgré le poids financier que font peser ces nouvelles mesures sur la masse salariale, le chapitre 012 a été évalué pour 2026 de façon à contenir au maximum l'évolution de la masse salariale. Aussi, l'année 2026 va supposer un suivi particulier de l'évolution des dépenses.

2. Projets RH 2026

Les axes principaux de travail de la direction des ressources humaines en 2026 sont les suivants :

- La tenue des élections professionnelles en 2026 et la poursuite du dialogue social notamment au travers de la rédaction de nouvelles lignes directrices de gestion pour 2027-2032 ;
- La mise en place en 2026 du parcours d'intégration des nouveaux arrivants construit par le groupe de travail en 2025, par la tenue de demi-journées d'informations, l'utilisation par les encadrants des outils « clé en main » pour une intégration réussie de leurs nouvelles recrues (livret d'accueil, check-list du manager et parcours d'intégration sur les 6 premiers mois) et la conception du jeu du « Franconville Express ». L'objectif est de fidéliser et développer une culture commune des agents de la commune ;
- Poursuite de la digitalisation des processus RH : mise à disposition de tableaux de suivi des EPI partagés, dématérialisation des demandes de formations, saisie par les services des données d'absences et d'heures supplémentaires via le portail agent ;
- Poursuite de la maîtrise de la masse salariale malgré les mesures exogènes qui pèsent sur les dépenses de personnel ;
- Lutte contre les effets du vieillissement des effectifs qui se traduit par une augmentation du nombre de reclassements et de reconnaissance de maladies professionnelles et par une politique active de prévention (mise en œuvre du PAPRI Pact 2026 et réalisation des visites des services pour pouvoir proposer un PAPRI Pact en 2027) ;

- Anticipation de l'impact du changement climatique sur les conditions de travail et la continuité du service public avec un groupe de travail en charge de la rédaction de protocoles à suivre en cas d'épisodes climatiques sévères (canicule, neige, verglas) ;
- Accompagnement au mieux des agents en situation de handicap notamment par des recherches de financement et par l'aménagement des postes de travail. La commune de Franconville-la-Garenne remplit ses obligations en matière d'embauche de travailleur en situation de handicap puisque le taux d'emploi se situe à 6,04% en 2025 ;
- La professionnalisation des agents se construit au travers d'un nouveau plan de formation triennal et en concertation avec les directeurs au cours de rencontre emploi/formation. Le développement d'une offre de formation interne pourrait également permettre de répondre au plus près aux besoins des services et des agents avec par exemple la mise en place d'une « boîte à talents » ;
- Poursuivre le travail de personnalisation des temps de travail au regard des métiers (annualisation du temps de travail pour certains métiers) ;
- Poursuivre l'opération DUODAY en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap ;
- Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en continuant le développement du télétravail ;
- Renforcer l'accompagnement des encadrants en mettant en place des formations spécifiques sur le management ;
- Poursuite de l'opération « Vis mon job » pour dynamiser les partages d'expérience et les échanges interservices ;
- Poursuivre la collaboration avec le CIG an faveur d'une nouvelle offre d'action sociale (accompagnement social, aide alimentaire) venant compléter les propositions actuelles de PLURELYA axées sur la famille et les loisirs.

Le budget 2026 proposé (chapitre 012) représente 35 150 000 € soit une augmentation de 3,3% par rapport au BP 2025.

Ces orientations traduisent la volonté de la collectivité de concilier responsabilité budgétaire, qualité du service public et attention portée aux agents qui en assurent quotidiennement le fonctionnement.