

RAPPORT ET PLAN D’ACTION PLURIANNUEL POUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE





La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle. A cet effet, elle transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

En ce qui concerne la fonction publique territoriale, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable. Ce plan doit faire l'objet d'une consultation préalable du Comité social territorial et doit être transmis au Préfet.

Ce plan doit comporter au moins des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;

- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 précise les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Aussi, ce plan d'action définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines figurant ci-dessus.

Figurant parmi les six titres de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, l'égalité femmes-hommes est une préoccupation majeure des pouvoirs publics.



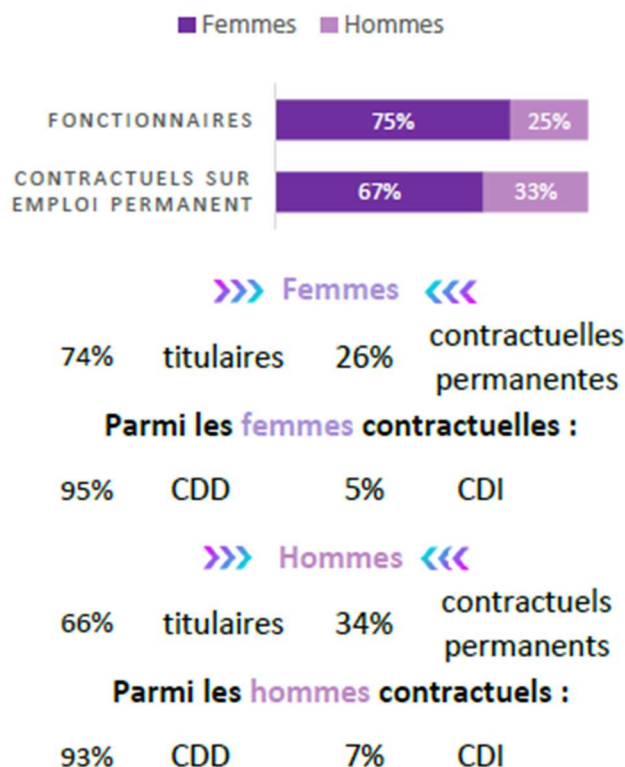
Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Première loi globale, et texte de mobilisation de toute la société, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réaffirme le rôle des collectivités territoriales pour atteindre une égalité effective. Son article 61 prévoit notamment que chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus 20 000 habitants présente dorénavant, chaque année, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le taux important de féminisation de la Fonction Publique Territoriale ne doit pas masquer les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Au-delà des constats généraux, il est nécessaire de pouvoir s'appuyer sur des données objectives portant sur des domaines RH précis afin d'avoir une vision juste des disparités entre les genres. La mise en place de plans d'actions visant à réduire ces écarts ne peut être fondée que sur la création d'indicateurs fiables.

A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

➡ Répartition par statut et par genre



26% des femmes sont des contractuelles permanentes contre 34% des hommes.



- La part des femmes représentent 75% des fonctionnaires et 67% des contractuels permanents.
- La part des femmes augmente progressivement oscillant de 69% à 73% en fonction des années, pour atteindre 75% en 2024.
- La part des femmes contractuelles par rapport à la part des hommes contractuels tend à s'équilibrer, passant de 29% en 2023 à 26% en 2024 pour les femmes et de 27% en 2023 à 34% en 2024 pour les hommes.

➡ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	82%	18%
Technique	58%	42%
Culturelle	89%	11%
Sportive	25%	75%
Sociale	96%	4%
Police municipale	50%	50%
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		
Animation	82%	18%
Incendie secours		

Taux de féminisation	Catégorie A	66%
par catégorie	Catégorie B	67%
hiérarchique :	Catégorie C	75%

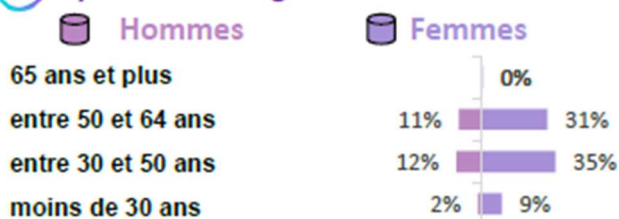
- On note une féminisation plus importante des agents de catégorie C avec une tendance en légère hausse pour les autres cadres d'emploi (61% en A et 65% en B en 2023)
- Les postes de direction sont occupés à 100,0% par des femmes.
- Les filières les plus féminisées restent la filière médico-sociale avec 100%, la filière sociale avec 96%, la filière culturelle avec 89%, la filière animation avec 82% et la filière administrative avec 82%.

➡ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	45,8	36,9	43,5
Hommes	47,3	31,6	41,9



Pyramide des âges des fonctionnaires



- L'âge moyen des femmes est légèrement inférieur d'un an et demi à celui des hommes, l'écart sur les postes de contractuels permanent tend à diminuer en passant de + 3 ans en 2023 à + 2 ans en 2024 pour le personnel féminin.
- Parmi les femmes, on compte proportionnellement plus d'agents entre 30 et 50 ans : contre 12% des hommes.

Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

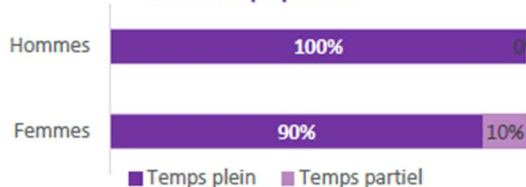
Part des emplois à temps non complet selon le genre

>>> Femmes <<<
 52%
 >>> Hommes <<<
 20%

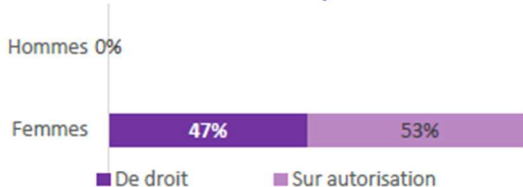


La collectivité dispose d'une charte du temps

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



100% des agents à temps partiel sont des femmes.

- La part des agents féminins à temps non complet reste constante alors que celle des hommes augmente légèrement de 18 % en 2023 à 20 % en 2024.
- La part des agents masculins à temps partiels est en diminution, avec aucun homme concerné.
- Parmi les agents à temps partiel, les femmes bénéficient en majorité d'un temps partiel sur autorisation (53%) plutôt que d'un temps partiel de droit (47%).



→ Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,4%	0,7%
Accidents de trajet	0,0%	0,1%
ASA	0,2%	0,0%
Grave maladie		
Longue, grave maladies	0,4%	-
Maladie longue durée	0,6%	0,2%
Disponibilité d'office-santé	0,7%	0,3%
Maladie ordinaire	4,9%	1,0%
Maladie professionnelle	0,1%	-
Maternité et adoption	0,8%	-
Naissance ou adoption	-	0,0%

→ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

16 congés maternité ou adoption

2 congés paternité ou adoption

→ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible »	7,4%	6,4%
(maladies ordinaires et accidents de travail)	Ensemble	7,1%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10,0%	7,9%
	Ensemble	9,4%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	11,3%	8,2%
	Ensemble	10,5%

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

👤 Le taux d'absentéisme relatif aux accidents de service est en légère diminution chez les femmes (de 0,49 % en 2023 à 0,40 % en 2024) mais en forte diminution chez les hommes (de 2,09 % en 2023 à 0,70 % en 2024).

👤 Le taux d'absentéisme lié à la maladie ordinaire est en légère diminution chez les femmes (de 5,66 % en 2023 à 4,90 % en 2024). Et en forte diminution chez les hommes (de 4,09 % en 2023 à 1 % en 2024).



- Par ailleurs on note une diminution du nombre de congés paternité, 10 en 2023 contre 2 en 2024 et en légère augmentation du nombre de congé maternité, 15 en 2023 contre 16 en 2024.
- Le taux de maladie longue durée reste baisse chez les hommes (1.63 % en 2023 contre 0.2 % en 2024) et chez les femmes, le taux diminue également (1.38 % en 2023 à 0.60 % en 2024).
- L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les femmes (11.3 %) sont plus absentes que les hommes (8.2 %), en particulier en ce qui concerne la maladie ordinaire.

➡ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	41 636 €	46 444 €	37 306 €	34 065 €	28 974 €	29 011 €
Animation	-	-	-	31 814 €	28 832 €	27 628 €
Culturelle	-	41 996 €	-	34 371 €	31 895 €	28 911 €
Médico-sociale	-	s	-	29 414 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	s	35 376 €
Sociale	-	39 447 €	-	-	s	28 375 €
Sportive	s	-	37 164 €	32 106 €	-	-
Technique	43 705 €	39 207 €	31 611 €	33 565 €	29 300 €	27 976 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➡ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	25%	27%	23%	29%	21%	21%
Animation	-	-	26%	-	18%	19%
Culturelle	15%	-	17%	-	18%	19%
Médico-sociale	s	-	17%	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	31%	s
Sociale	17%	-	-	-	18%	s
Sportive	-	s	19%	24%	-	-
Technique	24%	24%	24%		19%	20%

- Sur 9 croisements filière et catégorie, on constate 6 écarts de rémunérations moyennes en faveur des hommes et 3 écarts en faveur des femmes.



Sur 8 croisements filière et catégorie, on constate 6 écarts de part de primes sur les rémunérations en faveur des hommes et 2 à l'identique.

B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique prévoit que le plan d'action comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes



Identifier et analyser les écarts de rémunérations pour l'ensemble des agents concernés, par sexe : – RÉALISÉ

Concernant les fonctionnaires :

- Ecart lié à la quotité de temps de travail ;
- Ecart lié à la différence de représentation des sexes dans les cadres d'emploi ;
- Ecart lié à la différence de structure démographique au sein de chaque cadre d'emploi (par grade, échelon) ;
- Ecart lié à la composante indemnitaire (dont écart lié aux heures supplémentaires ou complémentaires, sur rémunération à temps partiel (à 80 % et 90 %) ;
- Ecart de ratios d'avancement de grade pour les cadres d'emploi (taux de promotions sexués).

Concernant les personnels contractuels : – **RÉALISÉ**

- Ecart de rémunération entre les personnels contractuels.

Une synthèse sur l'égalité professionnelle est présentée chaque année et regroupe différents indicateurs permettant d'analyser les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes notamment.



Mesurer et traiter les écarts de rémunération relevant de la compétence de la collectivité

- Revoir les cotations de poste pour détecter une possible sous-évaluation des emplois liée à des représentations stéréotypées des compétences – **RÉALISÉ**



- S'engager à ce que 100% des descriptions et intitulés d'emplois soient neutres – **RÉALISÉ**

Les annonces de poste en recrutement sont effectuées en collaboration avec les services, mais le service ressources humaines reste garant des descriptions et intitulés non genrés. Une attention particulière est portée à la définition des compétences afin que celle-ci s'expriment de manière transposable et sans connotation.

- Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités – **RÉALISÉ**

La politique salariale en place ne présente pas de point discriminant les hommes ou les femmes. L'application du régime indemnitaire est fonction de la critérisation du poste occupé qui ne tient pas compte de l'agent présent sur le poste. Le régime indemnitaire est donc totalement égalitaire pour un même poste occupé.

- S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes – **RÉALISÉ**

Une politique rémunération des agents contractuels a été validée, permettant la transparence du dispositif ainsi que l'équité de traitement entre tous les agents. Il s'appuie notamment sur le fonctionnement effectué pour les agents titulaires, permettant également un juste équilibre entre les agents fonctionnaires et contractuels féminins et masculins.

- Assurer l'accès à l'égalité de carrière des agents à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation), notamment par l'assurance de la politique de promotion (avancement de grade) – **RÉALISÉ**

Une critérisation a été mise en place pour définir les critères d'avancement de grade et de promotion interne des agents. Une réunion d'information avec les représentants du personnel a lieu chaque année pour présenter les agents proposés et garantir la juste application des critères. Notons toutefois que la manière de service reste le principal critère pour un avancement de carrière.

Garantir l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Mixité des métiers

- Développer la mixité des métiers – **RÉALISÉ**

- S'engager à ce que 100% des descriptions et intitulés d'emplois soient à la fois féminisés et masculinisés
- Assurer une définition des métiers non genrée, sans stéréotype

- Formuler les offres d'emploi de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste en éliminant les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent – **RÉALISÉ**

- Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais notamment de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées **2025 - DÉCALÉ - 2026**

- Sensibiliser les encadrants ;
- Sensibiliser les agents selon des modalités adaptées.



- Diffuser les bonnes pratiques « dans la relation professionnelle » à tout le personnel et à tout nouveau collaborateur ~ **EN COURS 2025-2026**

Accompagner les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles

- Mettre en place une procédure de recrutement favorisant la prise en compte de l'égalité professionnelle
 - Former les recruteurs : élus, cadres et services RH ~ **EN COURS 2025-2026**
 - Utiliser des critères de recrutement objectifs et fondés sur les compétences requises (référentiels de compétences, tests de mises en situation...) – **RÉALISÉ**

Une grille d'analyse a été mise en place pour permettre une juste évaluation des entretiens. Par ailleurs, les tests de mise en situation, lorsqu'ils ont lieu, s'effectuent sur les mêmes critères en fonction des agents. Le service ressources humaines est toujours présent lors des recrutements sur poste permanent ou contrat de plus d'un an pour garantir une totale équité de traitement envers les candidats.

- Présenter au manager au moins une candidature féminine ou masculine sur les métiers identifiés dès lors qu'au moins une candidature féminine ou masculine correspondants aux critères de l'offre a été reçue – **RÉALISÉ**

Le processus de recrutement intègre le fait de présenter l'ensemble des candidatures au service en demande. Une présélection est effectuée par le service ressources humaines et présentée au service. Une attention particulière est apportée à l'équilibre des effectifs pour chaque recrutement.

- Privilégier à compétences et qualifications comparables l'embauche de femmes ou d'hommes dans les métiers comportant un déséquilibre important concernant le nombre de femmes ou d'hommes dans le but d'assurer une mixité des métiers – **RÉALISÉ**

- Mettre en place des actions de formation susceptibles d'attirer des agents dans des métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes (formation diplômante ou qualifiante à « x » agents volontaires, changement d'intitulé de postes) - **2025 ~ DÉCALÉ - 2026**

- Mettre en place une procédure de mobilité favorisant la prise en compte de l'égalité professionnelle - **2025 ~ DÉCALÉ - 2026**

- Suivre les règles de promotion, d'avancement et promotion interne pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade – **RÉALISÉ**

- Suivre les principes d'accès à la formation – **RÉALISÉ**

La mise en place des règles de promotion et d'avancement garantit l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade et promotions internes. Parallèlement à cela, la ville a engagé un plan de formation orienté collectif plutôt qu'individuel ce qui permet une gestion par poste et non par agent, garantissant un égal accès et répondant au besoin de la collectivité. Les demandes individuelles sont également traitées lorsque l'on décèle un écart entre les compétences de l'agent et les compétences attendues sur le poste.



Améliorer l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

- Adapter l'organisation du travail et du temps de travail
 - **Flexibilité et individualisation des horaires de travail : Donner des marges de manœuvre aux agents pour s'organiser : souplesse dans les horaires d'entrée et sortie, semaines comprimées, espace d'échanges de postes, possibilités de récupération, possibilités de changement de types d'horaires tous les 12 mois – **RÉALISÉ****
 - **Mettre en place le télétravail et travail en site distant – **RÉALISÉ****
 - **Développer des modes de réunion évitant les déplacements : visioconférence, téléconférence... – **RÉALISÉ****
 - **Charte du temps de travail : limiter les réunions interservices après 17h, promouvoir le droit à la déconnexion, limiter les appels ou les courriels en dehors des plages de travail (hors astreinte) – **RÉALISÉ****

Le référentiel de gestion des temps en place dans la collectivité intègre ces différents aspects liés à l'organisation du travail et du temps de travail. Il permet la souplesse des horaires, notamment par une mise en place individualisée, dans le respect des organisations de service. Par ailleurs, le télétravail est en place depuis janvier 2022 et intègre comme le forfait cadre des préconisations en lien avec le droit à déconnexion et la limitation des appels et courriels hors horaires « normaux » de travail. On note également la mise en place d'outils collaboratifs tels que Teams ou Skype qui permettent la mise en place de réunion à distance.

- Développer le soutien à la parentalité - **RÉALISÉ**
 - Sécuriser la situation des femmes enceintes
 - Faciliter la prise des congés familiaux et la reprise à l'issue par la mise en place d'entretien obligatoire, information sur les droits liés à la parentalité
- Étudier les services de proximité avec les collectivités locales et les associations et mettre en place des partenariats - **2025 - DÉCALÉ - 2026**
- Informer les agents sur les services d'aide à la personne afin de mieux concilier responsabilités professionnelles et exercice de responsabilités familiales (COS, CNAS) – **RÉALISÉ**

Une communication dédiée est effectuée chaque année afin de faire connaître le CNAS et COS local.

Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

- Dans le cadre de violence conjugales : Elaborer un protocole de prévention et de lutte contre les violences conjugales en lien avec le CCAS – **2025 - DÉCALÉ - 2026**
- **Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, de harcèlements et de discriminations – **RÉALISÉ****
- **Accompagner et soutenir les victimes par le biais des acteurs de prévention et des dispositifs mis en place – **RÉALISÉ****

Le dispositif de signalement a été mis en place en 2022. Il existait auparavant sous une forme un peu moins large n'incluant pas les parties explicitement exprimées des violences sexuelles et de du harcèlement.

Il est toutefois nécessaire de développer la communication autour de ce dispositif ainsi que la procédure associée. Ce dispositif est rattaché aux ressources humaines.



La prise en charge des agents est effectuée par le service RH, les agents sont orientés en fonction de leur besoin vers un accompagnement interne ou externe à la collectivité. Tous les acteurs sont présentés à l'agent pour favoriser une meilleure prise en charge.

- Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel, personnels) – **2025 ~ DÉCALÉ ~ 2026**

Gouverner la politique d'égalité professionnelle

- Définir le rôle et les missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle : services RH, médecine de prévention ou du travail, service social, encadrement – **RÉALISÉ**
- Organisation du pilotage de la politique, référent égalité – **RÉALISÉ**
- Etablir un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes – **RÉALISÉ**

Un premier diagnostic a été établi en 2021. Il est à noter la nécessité de dégager du temps pour apporter corps et structuration à cette politique.

- Organiser un suivi annuel et mettre en place une évaluation des dispositifs - **2025 ~ DÉCALÉ ~ 2026**
- Inscrire l'égalité professionnelle dans le dialogue social auprès des instances paritaires – **RÉALISÉ**

L'agenda du dialogue social intègre une partie sur la présentation des actions en faveur de l'égalité professionnelle.

- Informer les agents sur le plan d'action et la politique d'égalité – **RÉALISÉ**
 - Communication interne et ses modalités (affichage, intranet, etc.)
 - Communication externe (recrutement, labellisation)

Le plan d'actions a été communiqué à l'ensemble des agents de la collectivité et du CCAS en 2021. Il a fait l'objet d'une communication portée par la direction générale et accompagnée par la communication interne.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES

STRATEGIE PLURIANNUELLE

DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES



Rappel du contexte réglementaire

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit dans son article 30 que dans chaque collectivité et établissement public de plus de 50 agents, des lignes directrices de gestion soient arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial (ou du comité technique avant la création de celui-ci).

Ces lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC). Elles fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents.

Les objectifs de la loi :

- *Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective*
- *Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace*
- *Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics*
- *Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé*
- *Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique*

Introduction

La fonction RH a pris une place grandissante dans la stratégie des collectivités ces dernières années. Plus qu'une simple fonction opérationnelle, elle s'inscrit désormais dans la stratégie globale de la Ville en plaçant l'humain au centre des décisions.

La stratégie RH donne une vision à long terme, sous 5 ans, des orientations à adopter par la collectivité, en associant les problématiques RH à la performance générale. Elle a été développée en prenant en compte les grands marqueurs du mandat 2020-2026 que sont la transition écologique, la cohésion sociale et la qualité de vie au quotidien. Elle vise donc à favoriser l'évolution et l'épanouissement général des agents dans le but d'accroître la performance globale.

Enfin, elle met en évidence les problématiques présentes ou points de progrès pour mieux se projeter et anticiper les changements à mettre en place.

Le capital humain contribue largement à la performance globale de la collectivité et à la création de valeur, et l'Homme a de plus en plus besoin de « sens » pour s'investir et avancer. La stratégie RH met en évidence le plan d'action à suivre pour optimiser cette performance et accompagner les agents. Elle englobe tout ce qui a trait au cycle de vie d'un agent au sein de la collectivité en partant du recrutement jusqu'à son départ, tout en intégrant la gestion globale RH de la collectivité par le pilotage de ses fonctions et le dialogue social.

La stratégie est développée autour de 11 thèmes. Chaque thème est présenté de la même manière suivante :

1. Introduction/présentation du thème
2. Photographie de la collectivité
3. Stratégie pluriannuelle avec plan d'actions

L'objectif général de ce document est de développer une vision, une mission et des objectifs spécifiques et mesurables qui permettent à la Ville de Couëron et au CCAS d'atteindre un niveau futur désiré. Ce plan d'actions pluriannuel est prévu sur 5 ans avec un bilan annuel et une révision.

Sommaire

I.	Gestion prévisionnelle des effectifs	4
A.	Photographie de la collectivité.....	4
B.	Stratégie pluriannuelle	5
II.	Temps de travail	7
A.	Photographie de la collectivité.....	7
B.	Strategie pluriannuelle	7
III.	Gestion prévisionnelle des emplois.....	11
A.	Photographie de la collectivité.....	12
A.	Photographie de la collectivité.....	12
B.	Strategie pluriannuelle	13
IV.	Budget et Rémunérations.....	15
A.	Photographie de la collectivité.....	15
A.	Strategie pluriannuelle	16
V.	Gestion prévisionnelle des compétences.....	18
A.	Photographie de la collectivité.....	19
B.	Strategie pluriannuelle	19
VI.	Absences.....	22
A.	Photographie de la collectivité.....	22
B.	Strategie pluriannuelle	23
VII.	Conditions de travail	25
A.	Photographie de la collectivité.....	25
B.	Strategie pluriannuelle	26
VIII.	Protection sociale et avantages sociaux	29
A.	Photographie de la collectivité.....	29
B.	Strategie pluriannuelle	30
IX.	Promotion des agents fonctionnaires	31
A.	Photographie de la collectivité.....	31
B.	Strategie pluriannuelle	31
X.	Dialogue social	33
A.	Photographie de la collectivité.....	34
B.	Strategie pluriannuelle	34

I. GESTION PREVISIONNELLE DES EFFECTIFS

La gestion prévisionnelle permet de réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'organisation (en termes d'effectifs et de compétences) en prenant en compte les évolutions de la Collectivité et celles des agents.

Objectif : Disposer à chaque instant des effectifs nécessaires pour occuper les emplois disponibles, c'est un objectif fondamental de la fonction RH. L'équilibre qualitatif et quantitatif, à court comme à moyen terme, dépend de la mise en place d'une gestion prévisionnelle, préventive et anticipatrice des effectifs, des emplois et des compétences. Rationaliser les postes en les déprécarisant (augmentation du taux d'emploi, fusion, etc.)

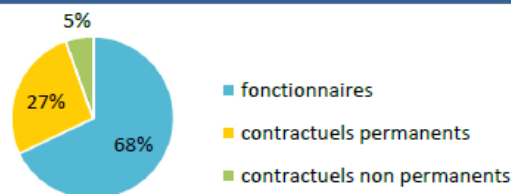
Dans le pilotage des ressources humaines, les dimensions politiques et organisationnelles sont prépondérantes. La politique de ressources humaines et les démarches de GPEEC doivent par conséquent s'articuler avec le niveau politique et, dans le cadre du dialogue social, avec les partenaires sociaux.

A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

Effectifs

➔ 496 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 337 fonctionnaires
- > 132 contractuels permanents
- > 27 contractuels non permanents



➔ 5 % des contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 41 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

+ 8 agents en 1 an

- Des effectifs physiques en constante augmentation avec + 35 agents par rapport à 2020.

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 415,53 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 313,84 fonctionnaires
- > 91,13 contractuels permanents
- > 10,56 contractuels non permanents

756 265 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	43,26 ETPR
Catégorie B	62,31 ETPR
Catégorie C	299,40 ETPR

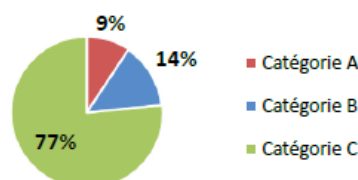
- **Equivalents temps plein rémunérés** : une augmentation du temps de travail de + 28 ETPR

— Caractéristiques des agents permanents

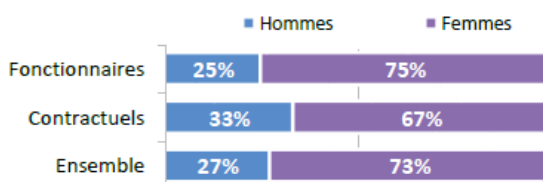
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%	14%	18%
Technique	44%	33%	41%
Culturelle	5%	2%	4%
Sportive	3%	2%	3%
Médico-sociale	14%	10%	13%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	15%	39%	22%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	33%
Adjointes d'animation	20%
Adjointes administratifs	9%
ATSEM	7%
Attachés	4%

Des effectifs en constante augmentation

Le projet de collectivité 2020-2026 amène à une projection de + 27,5 ETP lissés de 2022 à 2026. Cette perspective d'évolution qui impacte toutes les directions a pour objectif d'asseoir la structuration de l'ensemble des politiques publiques de la Collectivité, ainsi que des stratégies ressources.

Les évolutions de ces dernières années portent sur la politique de déprécarisation mise en place en 2021 qui amène à titulariser de manière systématique les postes en accès direct de plus de 50 %. Elle a par ailleurs conduit à l'augmentation du taux d'emploi de certains postes annualisés, intégrant une part dite « incompressible » qui n'était pas comptabilisée précédemment : formation, entretien professionnel, réunions, etc. Ce projet est encore en cours de mise en œuvre et s'invite de manière systématique chaque année, questionnant la gestion des services et l'intégration des heures « normales » de travail dans les postes permanents des agents.

B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

- **Mettre à jour et suivre le tableau des effectifs – RÉALISÉ**

Le tableau des effectifs a été travaillé afin de faire apparaître de manière plus claire :

- Les postes réellement créés : création d'un nouveau besoin
- Les postes transformés : augmentation ou diminution du taux d'emploi, avancement de grade, modification liée à un recrutement
- Les postes supprimés : suppression du besoin
- Les postes renforts

- S'appuyer sur le projet de collectivité pour mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences :
 - Définir les évolutions cibles des effectifs et des compétences par service pour la période - **RÉALISÉ**
 - Accompagner les souhaits de développements des compétences des services et des agents - **RÉALISÉ**

Pour répondre aux besoins des objectifs définis par le projet de collectivité, les évolutions cibles des effectifs pour le mandat ont été projetées et le plan de formation pluriannuel a également été mis en place et est mis à jour chaque année en fonction des besoins des services et des agents.

- **Maîtriser la masse salariale/Evaluer la charge de personnel dans le budget de fonctionnement :**
 - Intégrer les besoins temporaires dans les projections annuelles - **RÉALISÉ**

Un travail avec les services a permis d'analyser les besoins de renforts temporaires ou permanents des services. Ces besoins ont été projetés dans le projet de collectivité. Cette analyse se veut permanente, elle s'appuie aussi bien sur la gestion courante du service, qui peut conduire à présenter des pics d'activité annuellement, que sur l'intégration des projets nécessitant de dégager du temps sur un ETP permanent existant ou à demander un poste supplémentaire pour appuyer le service. Cette projection des effectifs s'appuie donc en partie sur la gestion de projet.

- Analyser et maîtriser les heures complémentaires et supplémentaires – **EN COURS- 2025-2026**

II. TEMPS DE TRAVAIL

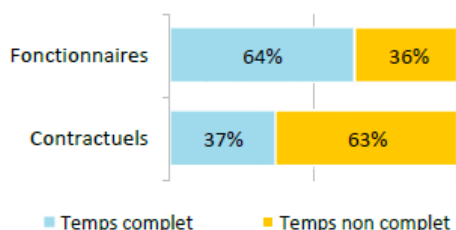
Dans le contexte actuel, l'organisation, la sécurisation et l'adaptation des dispositions relatives au temps de travail sont essentielles. Cette mission structure l'organisation des temps de travail dans un but d'optimisation des ressources et de satisfaction des usagers.

Objectif : Assurer une bonne adaptation des règles de gestion du temps de travail des agents et les mettre en adéquation avec l'activité des services.

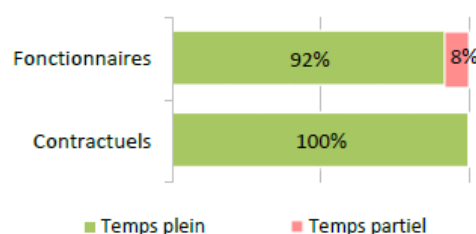
A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	90%	96%
Médico-sociale	39%	77%
Technique	38%	42%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

- **Temps complet** : La part des fonctionnaires à temps complet a baissé de 1 point en un an, revenant au niveau de 2022.
- **Temps partiel** : la Collectivité compte 1 point de plus d'agents fonctionnaires à temps partiel qu'en 2023. Tout comme en 2023, aucun agent contractuel n'est à temps partiel.

Les 3 filières les plus concernées par des temps non complets sont toujours les mêmes depuis 2020, avec seulement une inversion entre la filière médico-sociale, dorénavant 2^{ème}, et la filière technique 3^{ème}.

B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

Pour agir sur le temps de travail, plusieurs actions vont être mises en place :

- Mettre en place des outils de suivi et de contrôle du temps - **EN COURS-2025-2026**

En 2024, le service ressources humaines a initié le projet de mise en œuvre du nouveau logiciel de temps. Le déploiement est effectif depuis le 1^{er} janvier 2025 pour les agents gérés en année civile non annualisés et sera étendu au 1^{er} septembre 2026 pour les autres agents (annualisés).

- **Définir le règlement intérieur par la rédaction d'un référentiel de gestion du temps -**

RÉALISÉ

- Encadrer la gestion du temps
- Adapter les règles de gestion aux organisations (directions, services)
- Communiquer et accompagner les agents
- Accompagner les services dans leur gestion

Un référentiel, nommé cahier RH n°1 - gestion du temps a été réalisé et mis en place en avril 2021. Il comprend 30 fiches explicatives des règles de gestion de la Collectivité, qu'elles soient nationales ou locales. Ce document, accessible dans tous les services et actualisé au fur et à mesure des évolutions portées.

Parallèlement à ce document, un document définissant les règles de gestion de chaque service a été effectué pour un suivi interne. Il comprend les règles spécifiques au service. Ex. Pour le service espaces verts et naturels, il va intégrer les horaires saisonniers du service ainsi que les modalités de mise en place.



- **Repenser l'organisation des temps de travail au service de l'organisation des services -**

RÉALISÉ

- Vérifier l'adéquation des temps et des activités, remettre le service public au cœur de l'organisation

Le travail mené avec les services sur l'année 2020/2021 a permis de mettre en adéquation le temps de travail des agents avec le besoin des services. Il a également permis de mettre en place des règles de gestion partagées pour l'ensemble de la Collectivité permettant un traitement équitable des agents quel que soit le poste de travail occupé. Ex. travail du dimanche.

- **Mettre en place des horaires flexibles pour faciliter l'organisation des agents –**

RÉALISÉ

Des horaires flexibles ont été mis en place en janvier 2022. Ils permettent aux agents de faire varier leurs horaires de travail en fonction de leurs contraintes personnelles, sous réserve d'assurer la continuité du service.

B HORAIRES MODULABLES

Ce dispositif est envisageable pour les services dont l'organisation le permet, et ne concerne que les agents non annualisés.

La présence est obligatoire sur la plage horaire fixe (en jaune) :
De 9h30 à 12h et de 14h à 16h30 (hors temps non travaillé).

Afin d'atteindre la durée légale de travail, **les plages horaires fixes sont complétées par un temps de présence variable (en bleu) :** de 7h30 à 9h30 et de 16h30 à 18h30.

*Au regard de l'organisation et des contraintes inhérentes à chaque service, cette formule n'est pas déclinable à l'ensemble des agents (accueil du public, équipe de travail...).

	7h30 - 9h30	9h30 - 12h	12h00 - 14h00 *45 min de pause	14h00 - 16h30	16h30 - 18h30
	Plage variable : de 7h30 à 9h30 et de 16h30 à 18h30				
	Plage fixe, présence obligatoire : de 9h30 à 12h et de 14h à 16h30				
	Pause méridienne : 45 minutes minimum et 2h maximum				
	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Heure arrivée matin	8h00	7h30	9h30	8h00	7h30
Heure pause méridienne	12h30	12h30	12h30	12h30	12h30
Durée pause	0h45	0h45	1h00	0h45	0h45
Heure arrivée après-midi	13h15	13h15	13h30	13h15	13h15
Heure départ après-midi	16h30	16h30	16h30	16h30	16h30
Total journée	7h45	8h15	6h00	8h15	8h15
Total semaine	38h30				
Écart	0				

* Exemple d'organisation sur la base d'une durée hebdomadaire de 38h30.

- Etudier et mettre en place du télétravail en capitalisant sur la période de crise -

RÉALISÉ

Le télétravail a été mis en place le 1^{er} janvier 2022. Chaque mois, de plus en plus d'agent en bénéficie. Le déploiement est finalisé avec une livraison de nouveaux postes de travail depuis octobre 2023. Ainsi, tous les postes « télétravaillables » sont à présent équipés d'un poste mobile.

- Développer différents régimes de travail : 35h, annualisation, RTT - **RÉALISÉ**

La Ville et le CCAS bénéficient de 3 régimes de travail : le régime à 35h, à 37h30 et l'annualisation. Le projet de gestion des temps a mené à la mise en place de 6 nouveaux régimes : 36h-a, 36h-b, 38h30, 39h, forfait et annualisation variable. Chaque régime permet soit de répondre à une organisation spécifique du service (besoin), soit à une organisation souhaitée des agents quand cela est possible. Ils ont été appliqués en fonction des postes au 1^{er} septembre 2021 ou 1^{er} janvier 2022.

A RÉGIMES DE TRAVAIL

Formule	Base de travail	Nombre de RTT	Nombre de congés	Repos annuel (RTT + congés)	Organisation
1	35h	0	25	-	7h de travail à ajouter (solidarité)
2a	36h	6	22.5	28.5	4 jours de 8h et 1/2 jour de 4h
2b	36h	6	22.5	28.5	1 semaine 1/2 : 5j de 8h et 4j de 8h
3	37h30	15	25	40	5 jours de 7h30
4	38h30	20	25	45	5 jours
5	39h	23	25	48	5 jours

Ces régimes sont proratisés pour les agents à temps partiel.
Les agents à temps non complet sont obligatoirement sur la première formule : base de travail à 35h.

- Faire un bilan des absences par type et par agent – **2025 DECALE 2026**
- Anticiper et organiser les prises de congés annuels à la suite de congé maladie –

RÉALISÉ

Une procédure d'information des droits à report de congés du fait de la maladie a été mise en place. L'agent est informé de ses droits reportés, ainsi que son responsable, pour permettre d'organiser la reprise d'activité.

- Maîtriser la gestion (dépôt, utilisation) du compte épargne temps - **RÉALISÉ**

Une campagne de déclaration des dépôts de jours de CET est assurée par le service ressources humaines au dernier trimestre de l'année, appuyée d'une communication aux agents via le

magazine interne du mois de septembre. Le dépôt et l'utilisation font l'objet d'une validation du responsable hiérarchique et du service RH.

III. GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS

L'évaluation des mouvements des effectifs apparaît cruciale notamment pour disposer d'informations précises sur la conduite des politiques RH et la maîtrise des dépenses (variation des effectifs). Cette évaluation permet d'anticiper le travail RH ainsi que d'évaluer la qualité de vie au travail en s'appuyant sur les indicateurs de rotation et de variation des effectifs.

Étant donné le phénomène de vieillissement des agents territoriaux, la Collectivité se saisit de la question des mouvements. Dans ce cadre, l'anticipation des départs en retraite s'inscrit au cœur de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

Les collectivités doivent professionnaliser leur personnel pour faire face aux enjeux d'efficacité et de proximité du service public. L'embauche d'un fonctionnaire s'inscrit dans une procédure bien établie. Employer un agent suppose de respecter le mode d'emploi. En effet, le choix d'un nouveau collaborateur constitue un acte clé de la gestion du personnel. Un mauvais recrutement peut être très lourd de conséquences pour le budget de la Collectivité.

Objectif : Elaborer des moyens permettant de recruter des candidats compétents en vue de réaliser les tâches nécessaires aux fonctionnements des services. Acquérir des ressources humaines nécessaires au meilleur coût possible. Placer chaque candidat au poste qui lui convient et qui convient le mieux à l'organisation, de façon que chaque agent utilise au mieux ses aptitudes, sa formation, son expérience, son tempérament et sa motivation de la meilleure manière possible et puisse s'inscrire durablement dans la Collectivité.

Le recrutement doit tenir compte du besoin immédiat de la collectivité mais aussi des besoins à venir. C'est pourquoi il doit faire l'objet d'une réflexion approfondie.

Le recrutement est un investissement qui demande réflexion et dont les résultats se mesurent dans la durée. Il ne s'agit pas de retenir le meilleur candidat dans l'absolu mais celui qui aura le profil le mieux adapté au poste préalablement identifié et à son environnement.

De plus, il est à noter que ces dernières années la Ville fait face à des difficultés de recrutement de plus en plus prépondérantes. Aussi, il est nécessaire de s'inscrire dans une démarche de développement de l'attractivité du territoire (marque employeur) et de redynamisation du processus de recrutement.

MOUVEMENTS

A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

Mouvements

➔ En 2024, 115 arrivées d'agents permanents et 109 départs

22 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
463 agents	469 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	4,8%
Ensemble	↗	1,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	53%
Démission	17%
Mutation	9%
Congé parental	6%
Départ à la retraite	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Remplacements (contractuels)	33%
Recrutement direct	9%
Réintégration et retour	5%
Voie de concours, sélection professionnelle	2%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

- Variation des effectifs permanents : avec 115 arrivées en 2024 contre 154 en 2023, la Ville connaît une variation de ses effectifs en très légère hausse par rapport à l'année précédente, mais avec un pourcentage de mouvements moins important passant de 7 % en 2023 à 1,3% en 2024.

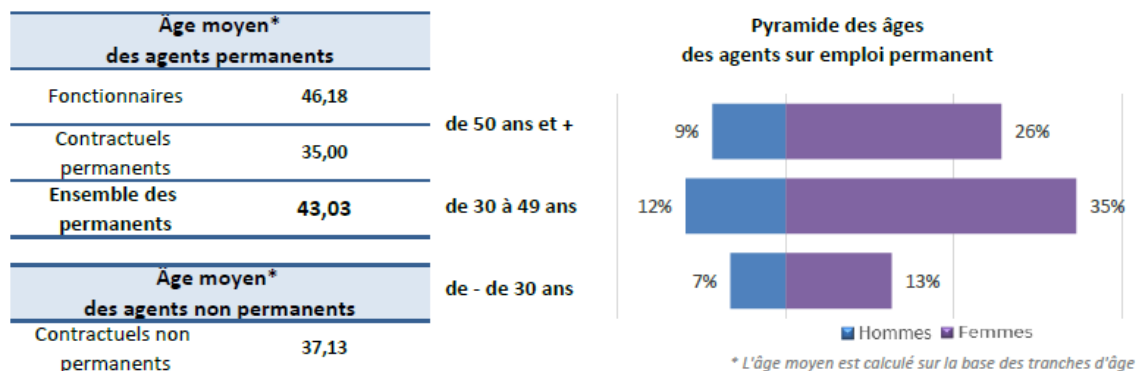
LA PYRAMIDE DES ÂGES

A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

Dans un contexte de vieillissement des agents territoriaux, l'analyse des données relatives à l'âge est primordiale. Elle s'inscrit au cœur d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences. En effet, les indicateurs tels que la moyenne d'âge des agents ou la pyramide des âges constituent des outils opérationnels pour rendre compte de la structuration de la Collectivité sur le plan de l'âge. Ces outils participent notamment à repérer les phénomènes de vieillissement et également à anticiper les futurs départs à la retraite. En matière de prévention, l'analyse de l'âge peut également permettre de prévenir les risques autour de certains métiers et de manière plus générale, d'alerter sur les problématiques liées à la pénibilité. Pour ces raisons, l'étude de l'âge est l'une des composantes essentielles de l'observation des données sociales dans le pilotage d'une politique R.H

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans



- L'âge moyen des agents permanents est passé de 43,75 ans en 2023 à 43,03 en 2024, soit une légère diminution de la pyramide des âges.
- **Pyramide des âges des agents permanents :**
 - Plus de 50 ans : 35% des fonctionnaires comme en 2023.

B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

Pour agir sur la mobilité et les mouvements de personnel, plusieurs actions peuvent être mises en place :

- Améliorer le processus de recrutement - **RÉALISÉ**
 - Définir une méthode de sourcing
 - Développer des démarches de constitution et de gestion des viviers de candidats
 - Informer les agents sur les postes vacants dans la Collectivité

Une analyse des candidatures est réalisée pour chaque recrutement. La sélection des candidatures donne lieu à des entretiens et permet d'étudier l'opportunité du redéploiement des candidatures pertinentes vers d'autres postes vacants de la Collectivité. Une information est diffusée par courriel interne et pour affichage à chaque diffusion d'offre d'emploi.

- Améliorer l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants par un processus formalisé et partagé - **EN COURS- 2025**
 - **Mettre en place une journée d'accueil** - une première étape a été mise en place en 2023 avec la création des matinées d'accueil à destination de tous les nouveaux agents. Cette présentation a lieu la première semaine de chaque mois. **RÉALISÉ**

- Accompagner les managers dans l'accueil des agents
- Formaliser et automatiser les rapports d'étonnement - Le rapport a été formalisé en 2023, sa transmission reste à automatiser.
- Mettre en place un livret d'accueil – **2025 DÉCALÉ 2026**
- Professionnaliser la fonction recrutement en formant les acteurs du recrutement - **RÉALISÉ**
 - La définition du besoin
 - L'étude des candidatures
 - L'entretien de recrutement
- Développer l'attractivité du territoire par la mise en place d'une « Marque employeur » - **2025~ DÉCALÉ 2026**
 - Valoriser les politiques de la Collectivité
 - Valoriser les métiers et agents publics

- Réserver des postes aux reconversions professionnelles et au reclassement - **RÉALISÉ**

Lors de l'accompagnement des agents en situation de reclassement, une prise en charge par la Ville est opérée. Lors des situations d'invalidité définitive aux fonctions, un accompagnement est mis en place avec le Centre de gestion et le CNFPT le cas échéant afin d'élaborer un plan d'accompagnement.

- Etablir une projection des départs : **~RÉALISÉ**
 - Identifier les départs à la retraite et mettre en place un plan d'accompagnement à la retraite
 - Pour les agents, par la préparation au départ à la retraite
 - Pour les services, par l'étude de l'organisation et le transfert de compétences
 - Accompagner les mobilités en lien avec les entretiens professionnels et l'ancienneté dans la Collectivité ou dans le poste
- Clarifier les critères d'examen des demandes de mobilité ainsi que l'organisation mise en place pour gérer ces demandes : mettre en place une politique de mobilité (*permettant de répondre à la fois aux enjeux d'adaptation des compétences, à l'évolution des missions des services, de diversification des profils, mais aussi d'accompagnement des projets d'évolution professionnelle des agents*) ~ **EN COURS - 2025-2026**
 - 2024 : création d'une cellule mobilité rattachée au service ressources humaines. L'agent inscrit dans un processus de mobilité pour raison médicale bénéficie d'un accompagnement à travers un parcours de formation et d'immersion dans l'objectif à terme est de trouver une affectation durable.
- Mettre en place des actions pour la diversité professionnelle dans le recrutement - **2025~ DÉCALÉ 2026**
 - Former et informer les acteurs du recrutement

IV. BUDGET ET REMUNERATIONS

Eu égard aux menaces qui pèsent sur l'équilibre financier, la diminution et le maintien de la masse salariale ne sont plus un sujet tabou. Toutefois, l'appréhension des charges de personnel est plus complexe que la simple notion de coûts. Aussi, il convient de prendre quelques précautions méthodologiques pour piloter avec précision.

Objectif : La masse salariale est l'ensemble des rémunérations versées aux agents de la Collectivité combinée aux incidences des flux liés aux effectifs. Le pilotage de la masse salariale intègre donc trois processus : la budgétisation, le contrôle et le suivi. Elle a pour objectifs :

- la maîtrise des dépenses dans un contexte de raréfaction des ressources,
- la rationalisation des dépenses face au besoin croissant de services,
- l'absorption des transferts de compétences internes ou externes,
- la maîtrise des budgets de fonctionnement,
- la prospective sur la masse salariale.

Cela consiste en la définition d'une organisation pour la Collectivité (missions, moyens, partenariat), la maîtrise et le suivi financier de l'impact financier des variations, afin de dégager des marges de manœuvre pour financer les évolutions et les besoins et de communiquer sur les objectifs de la Collectivité.

A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

➡ Les charges de personnel représentent 69,71 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	27 647 941 €	Charges de personnel*	19 272 014 €	➡	Soit 69,71 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :		12 481 228 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :		
Primes et indemnités versées :		2 549 924 €	352 562 €		
IFSE :		1 349 176 €			
CIA :		48 237 €			
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		176 410 €			
Nouvelle Bonification Indiciaire :		51 214 €			
Supplément familial de traitement :		106 997 €			
Complément de traitement indiciaire (CTI)		0 €			

- Les charges de personnel représentent 69,71% des dépenses de fonctionnement contre 69,93% en 2023.

Les rémunérations annuelles brutes des emplois permanents représentent 12 481 228 euros en 2024 contre 11 643 751 euros en 2023.

➡ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	46 333 €	43 234 €	36 850 €	29 564 €	29 101 €	27 803 €
Technique	45 533 €	40 120 €	31 243 €	34 079 €	28 421 €	29 168 €
Culturelle	41 996 €		35 568 €	s	29 687 €	s
Sportive	s		36 523 €	s		
Médico-sociale	41 216 €		29 542 €	s	28 558 €	27 927 €
Police			s		33 935 €	
Incendie						
Animation			33 499 €	29 801 €	27 581 €	28 185 €
Toutes filières	43 895 €	41 964 €	34 117 €	31 072 €	28 531 €	28 442 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La rémunération moyenne des agents a diminué entre 2023 et 2024 pour les catégories A et C et augmenté pour la catégorie B.

➡ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,43 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	20,44%
Contractuels sur emplois permanents	20,41%
Ensemble	20,43%

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 1292,33 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ 12496,97 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➡ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	6 561 €	270 €	4%	7 572 €	317 €	4%	7 367 €	308 €	4%	7 266 €	277 €	4%
Catégorie B	4 056 €	121 €	3%	5 219 €	318 €	6%	4 181 €	93 €	2%	5 027 €	51 €	1%
Catégorie C	2 458 €	84 €	3%	3 043 €	163 €	5%	2 281 €	7 €	0%	2 647 €	19 €	1%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire des agents est de 20,43 % en 2024 contre 20,35 % en 2023. Cela est dû à la mise en œuvre du RIFSEEP de ces dernières années.

A. STRATEGIE PLURIANNUELLE

Maîtriser la masse salariale en concertation et conscience

- Définir et mesurer les composantes de la masse salariale et leurs facteurs d'évolution
- Intégrer la gestion de la masse salariale dans l'ensemble des projets de la Collectivité -

RÉALISÉ -

- Cadrer les projets avec les ressources humaines
- Repenser les projets en intégrant les limites RH
- Outiller les services dans leur gestion de la masse salariale
 - Fournir des indicateurs

- Partager les outils RH

Le budget prévisionnel ainsi que les projets intègrent le volet ressources humaines tant sur l'aspect effectif que développement des compétences. Les notes de cadrage des projets permettent une prise en compte des ressources de manière globale.

- Maîtriser l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires - **2025 ~ DÉCALÉ 2026**

- Anticiper et mettre en place des règles de gestion des remplacements - **RÉALISÉ**

Les demandes de remplacements sont soumises à validation après étude du besoin et des capacités de ressources de la Collectivité.

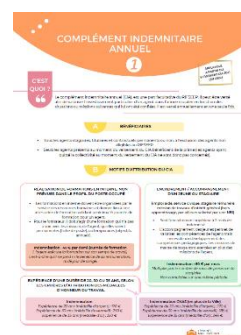
- Suivre, anticiper et appliquer la réglementation impactant ces domaines en intégrant (prime de précarité, mutuelles, valeur du point, etc...) - **RÉALISÉ**

L'intégration des effets de la réglementation sur les variations de la masse salariale a été opérée dans les projections budgétaires annuelles. Ainsi tous les ans, une lecture de la réglementation est effectuée afin d'établir le plus justement leurs impacts sur la masse salariale.

Soutenir le pouvoir d'achat des agents

- Suivre l'attribution des NBI aux agents en fonction des postes occupés - **RÉALISÉ**
- Interroger la revalorisation du RIFSEEP - **2025 ~ DÉCALÉ 2026**
 - L'impact budgétaire de l'augmentation de la valeur du point d'indice sur les années 2023 et 2024 n'a pas permis de mettre en œuvre la réévaluation du RIFSEEP comme souhaité. Bien que le travail ait été initié, et échangé avec les organisations syndicales, la mise en œuvre n'a pas pu aboutir faute de budget suffisant.
- Accompagner les encadrants dans l'attribution du CIA - **RÉALISÉ**

Une procédure formalisée a été mise en place en 2021, à la suite de la première campagne auprès des agents. Des critères ont ainsi été définis afin d'accompagner les agents dans l'attribution du complément indemnitaire annuel, et de s'assurer d'une plus grande équité de traitement pour l'ensemble des agents de la Ville et du CCAS.



Objectiver et suivre le budget RH

- Par la mise en place de plans de gestion pluriannuels (formation, hygiène et sécurité, etc.) - **RÉALISÉ**

Le plan de formation mis en place en 2022 a permis la mise en place d'un plan de gestion pluriannuel, aussi les crédits nécessaires ont été amendés en fonction des projets validés par la Collectivité. De même un travail de prospective a été effectué sur la partie hygiène et sécurité, amenant à travailler de manière pluriannuelle sur un plan de renouvellement des équipements de travail (EPI), du mobilier de travail (ex. fauteuils), etc.

Mettre en place un contrôle de gestion RH partagé et compris

- Bâtir des tableaux de bord adaptés aux besoins des acteurs RH - **RÉALISÉ**
- Choisir des indicateurs pertinents au service de la gestion des ressources humaines - **RÉALISÉ**
- Exploiter et faire vivre les tableaux de bord sociaux et le bilan social - **RÉALISÉ**

- **Acquérir les outils et approfondir la pratique de l'analyse et du contrôle de la masse salariale - RÉALISÉ**

Un nouveau logiciel accompagné d'une prestation de service a été mis en place fin 2022. Cet outil accompagne le service RH dans l'élaboration du suivi budgétaire et sa préparation, sa projection pluriannuelle ainsi que le suivi d'indicateurs. Il pourra être déployé à l'échelle des directions afin d'assurer un suivi partagé des évolutions de la masse salariale.

V. GESTION PREVISIONNELLE DES COMPETENCES

Les collectivités territoriales doivent adapter en permanence leurs services et leurs missions afin de répondre aux besoins croissants et aux exigences de la population en matière de services publics. Les formations constituent donc un levier important en matière de politique RH pour répondre à des besoins continus de qualification professionnelle des agents territoriaux.

Les formations ont vocation à doter un agent de savoirs et de savoir-faire propres à son métier, à développer certaines aptitudes liées à ses missions, mais également à diversifier ses compétences. Elles permettent également d'accompagner l'agent dans son parcours professionnel et dans sa mobilité. Elles participent à l'évolution de carrière des agents à travers notamment les préparations aux concours et examens professionnels. Plus largement, les formations facilitent la création de réseaux professionnels et l'ouverture sur d'autres environnements professionnels.

Objectif : La Ville de Couëron considère que la formation et le développement de ses ressources humaines, qu'elle entend privilégier, doivent contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- maintenir et augmenter la qualité des services offerts,
- assurer la meilleure adéquation possible entre la compétence des personnes et l'évolution des besoins de l'organisation,
- assurer que le cadre légal en matière de formation et de développement des compétences est respecté.

La Ville de Couëron souhaite accompagner la découverte du monde de l'emploi par les stages, services civiques, etc.

La ville de Couëron reconnaît que la formation et le développement personnel des agents constituent le moyen par excellence non seulement de maintenir mais surtout d'augmenter la qualité de ses ressources humaines. Cette reconnaissance est d'autant plus importante que la qualité des services offerts à la population est directement reliée à la qualité des ressources humaines.

Chaque individu étant responsable de sa formation et de son développement personnel, cette politique se veut un outil mis à sa disposition afin de l'aider dans sa démarche et de situer dans quel cadre il doit rechercher l'atteinte de ses objectifs et ceux de l'organisation.

Dans ce cadre, la politique de formation s'appuie sur les principes suivants :

- Assurer l'égalité d'accès à des formations de qualité ;
- Les plans de formation sont basés sur l'évaluation concrète des compétences dont ont besoin les agents ;
- Les plans de formation sont basés sur l'évaluation des besoins des services (projets) ;
- Les budgets de formation sont attribués sur la base de ces évaluations ;

- Evaluer la pertinence de l'action de formation en réponse au besoin du service qui en formule la demande ;
- Rechercher l'adéquation entre les pré requis pour suivre la formation et le niveau des agents concernés ;
- Construire le cahier des charges répondant aux attentes.

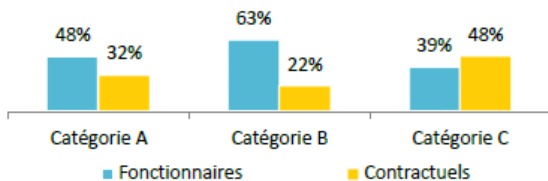
En ce sens, les formations apparaissent comme un investissement humain et financier tant pour la Collectivité que pour l'agent.

A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

Formation

➔ En 2024, 42,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



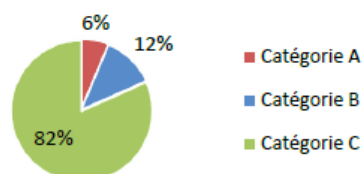
➔ 160 234 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	67 %
Coût de la formation des apprentis	1 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	32 %

➔ 738 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	47%
Autres organismes	53%

- On constate une baisse significative du nombre de jours de formation suivis, 738 en 2024 contre 894 en 2023 mais toujours largement supérieur aux 568 en 2022. Par ailleurs, le pourcentage d'agents ayant suivi au moins une formation est en constante baisse, passant de 68.4% en 2022 à 62.9% en 2023 à 42.6% en 2024.
- La part des formations CNFPT passe de 57% en 2023 à 47% en 2024 mais reste légèrement supérieure à 2022 (45% en 2022).
- Le budget consacré à la formation continue sa progression avec une augmentation sensible en 2024. De 154 516€ en 2022 il a progressé à 157 952€ en 2023 pour atteindre 160 234€ en 2024.

B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

- Assurer le suivi et la mise à jour des fiches de poste pour l'ensemble des agents
 - Intégrer les cotations de poste - **RÉALISÉ**

- Intégrer les calibrages de poste - **RÉALISÉ**
- Revoir la définition des fiches de poste - **RÉALISÉ**

Les fiches sont mises à jour annuellement lors des entretiens professionnels lorsqu'il s'agit de mises à jour « à la marge » et lors des comités sociaux territoriaux lorsque que les postes sont revus plus en profondeur. Par ailleurs, le modèle des fiches de poste a évolué et l'ensemble de celles-ci intègrent le calibrage des postes permettant une gestion transparente des postes et des carrières.

• **A partir du projet de collectivité, établir le plan de formation en lien avec le catalogue du CNFPT - **RÉALISÉ****

- Elaborer et suivre un plan de formation pluriannuel
- Accompagner les agents dans le développement et la mise à jour de leurs connaissances et compétences professionnelles
- Intégrer les formations d'hygiène et de sécurité
- Intégrer les souhaits de développement de la Collectivité
- Prendre en compte et anticiper la transformation numérique des fonctions
- Former aux enjeux de la qualité de vie au travail
- Valoriser les formations en lien avec la transition écologique
- Lutter contre l'illettrisme et favoriser les formations aux savoirs de base

• **Informar les agents sur leurs droits et les accompagner dans leur démarche - **RÉALISÉ****

- Mettre à jour le règlement formation
- le droit à la formation,
- le CPA (CPF, CEC, C2P)
- le devoir de formation
- la VAE,
- le bilan de compétences

La ville de Couëron a opté pour la mise en place d'un plan de formation triennal en 2022. Ce plan est un outil stratégique visant à concilier les demandes des agents au regard des priorités définies par la collectivité. Le plan de formation constitue une opportunité pour gérer et assurer au mieux une gestion anticipée de ses ressources humaines. Il permet de répondre davantage aux orientations stratégiques de la collectivité. Il permet d'optimiser les départs en formation, de disposer en permanence des compétences nécessaires à la réalisation de ses missions et projets afin d'adapter et d'améliorer le service public local, en prenant en compte les différentes évolutions qui ont une influence sur les missions et les activités des agents. Il contribue à rendre plus efficaces les différentes actions de formation en les programmant, en établissant des priorités entre elles et en prévoyant leurs coûts. Il permet aux agents de rendre plus visible la politique de formation menée par la Ville et donc de les aider à s'orienter. Il constitue le cadre dans lequel les besoins de formation liés à l'exercice de leur métier sont pris en compte.

De plus, il facilite la prise en compte des demandes de formation en particulier auprès du CNFPT.

- Organiser des formations internes **RÉALISÉ**

- Utiliser et valoriser les ressources internes
- Développer la capacité à former des agents
- Accompagner les agents dans la valorisation de leur compétence de formation.

Des sessions de formation ainsi que de sensibilisation sont délivrées par des services internes de la Collectivité. Des formations ou sensibilisations sécurité sont dispensées pour les des agents par le conseiller en prévention et le chargé de sécurité des bâtiments. En 2024, le service système d'information a mis en place des formations à l'utilisation de l'outil numérique Teams. Une formation à l'éducation au goût est également proposée en interne aux agents de restauration.

- Développer les partages d'expériences et échanges de pratiques - **2025 ~ DÉCALÉ 2026**

- Mettre en place une démarche d'évaluation professionnelle adaptée
 - **Elaborer une nouvelle grille de critères d'entretiens professionnels commune à tous - RÉALISÉ**
 - **Simplifier le compte rendu d'entretien - RÉALISÉ**

La grille d'évaluation et le compte rendu de l'entretien professionnel ont été révisés en 2021. La grille a été simplifiée et est à présent applicable à tous les agents, regroupant les compétences du poste, et permettant une évaluation moins restrictive. Le compte rendu a quant à lui été simplifié et dématérialisé dans sa gestion. Une saisie doit être effectuée sur le logiciel dédié et l'ensemble des données est enregistré, permettant l'analyse des campagnes d'évaluation.

- Accompagner les managers dans la gestion des entretiens professionnels - **RÉALISÉ**
 - A évaluer des compétences
 - A définir des objectifs
 - A rédiger des appréciations

Le service ressources humaines apporte conseils aux managers dans la programmation, la préparation et la rédaction des rapports d'entretiens professionnels tout au long de la campagne. Un bilan est réalisé chaque année pour évaluer les difficultés et les améliorations de la gestion des entretiens professionnels.

- Accompagner les managers dans leur fonction managériale **RÉALISÉ**
 - Définir des lignes managériales claires et partagées
 - Etablir un cahier du manager intégrant les pratiques managériales
 - Former et accompagner les encadrants à la fonction managériale
 - Elaborer un agenda managérial intégrant des temps forts et des thématiques annuelles
 - Prévenir les RPS des équipes et des encadrants

Une charte managériale a été élaborée en 2024 et présentée à l'ensemble des encadrants en réunion plénière. Elle vise à définir le rôle des managers et déterminer des objectifs communs répondant aux attentes de la collectivité.

VI. ABSENCES

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques professionnels et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser aux pratiques de gestion des ressources humaines.

Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure. Étant donné la part imprévisible des absences, la mise en œuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe face aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus.

L'absentéisme apparaît clairement générateur, tant sur le plan humain que financier, de 3 maux : du gaspillage (lié au coût d'interruption et/ou de remplacement), de la variabilité (lié à la perturbation du service public ainsi qu'à l'impact des coûts financiers indirects) et enfin une surcharge (charge de la gestion administrative de la gestion de l'absence et des collaborateurs absorbant le travail à réaliser).

A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

Absences

➔ En moyenne, 43,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,79%	2,78%	7,10%	0,90%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,98%	2,86%	9,42%	0,90%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,01%	3,97%	10,47%	2,04%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 49,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

- En moyenne, le nombre de jours d'absence pour tout motif médical a légèrement augmenté à 43,7 jours contre 43,5 jours d'absence en 2023 pour les fonctionnaires. On note une baisse du nombre de jours d'absence pour les agents contractuels, passant de 11,1 jours en 2023 à 10,5 jours en 2024.
- Le nombre d'agents permanents ayant eu au moins un jour de carence augmente avec 49,3% en 2024 contre 47,3 % en 2023.

B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

Mieux connaître l'absentéisme de la Collectivité :

- Renseigner les indicateurs clefs pour la Collectivité - **2025 ~ DÉCALÉ 2026**
- Identifier les services ou métiers présentant un profil problématique - **2025 ~ DÉCALÉ 2026**

Prévenir les risques et améliorer les conditions de travail

- **Mettre à jour le Document unique d'évaluation des risques professionnels et définir un plan d'action - RÉALISÉ**

La mise à jour du document unique a été réalisée sur l'ensemble de la Collectivité. Sa mise à jour est à présent réalisée tous les ans avec les services.

- Mettre en place un suivi médical régulier avec le médecin de prévention - **RÉALISÉ**
- Informer/sensibiliser les agents sur le port des EPI, l'action contre les troubles musculosquelettiques, la prévention des risques de chute. - **RÉALISÉ**

Un accueil sécurité est effectué pour chaque contrat long sur les missions techniques. La sensibilisation aux ports des EPI est également réalisée lors de l'accueil et intègre les différents risques identifiés.

- Réaliser un diagnostic des risques psychosociaux - **2025 ~ DÉCALÉ 2026**
- **Réaliser des études d'ergonomie et maintien dans l'emploi quand cela est nécessaire - RÉALISÉ**

Des études d'ergonomie et de maintien dans l'emploi sont réalisées soit par le préventeur de la Collectivité, soit par le médecin de prévention quand cela est nécessaire.

- **Communiquer sur les possibilités d'intervention de l'assistant.e social.e - RÉALISÉ**

Une communication annuelle est mise en place, rappelant les disponibilités de l'assistante sociale mise à disposition du Centre de gestion.

Développer la protection sociale pour les agents et la Collectivité

- Poursuivre la participation à la mutuelle prévoyance pour éviter que les agents renoncent aux soins - **RÉALISÉ**
- Etudier l'opportunité d'une assurance du risque statutaire - **RÉALISÉ**
- Accompagner la mise en place de la mutuelle santé (2026) **EN COURS 2025-2026**

Développer des pratiques de management intégrant les questions de santé au travail : – **2025 ~ DÉCALÉ 2026**

- Approfondir l'intégration des risques professionnels aux fiches de poste - **RÉALISÉ**
- Former les managers à la prise en compte des RPS et des questions de santé au travail

- Adapter les techniques de travail

Evaluer et améliorer le climat social : **~ 2025 ~ DÉCALÉ 2026**

- Impliquer les agents en les informant des conséquences organisationnelles et financières des absences pour raison de santé : report de la charge sur le collectif de travail, coût des absences...
- Accompagner les services dans la prise en charge de l'absentéisme **EN COURS-2025-2026**
 - Réflexion sur le remplacement
 - Mise en place d'organisations temporaires
 - Sensibilisation à l'absence maladie
 - Accompagnement au retour à l'emploi : mise en place d'aménagement
- Conserver le lien avec les agents en arrêt – **RÉALISÉ**
- Préparer la reprise avec des entretiens – **RÉALISÉ**

Les entretiens de reprise pour les agents de retour de long arrêt de travail ont été formalisés dans un document permettant l'accompagnement des managers et agents à la préparation de ce retour à l'activité. De plus, les reprises après visite médicale du médecin de prévention ont été systématisées, permettant un meilleur accompagnement des agents.

VII. CONDITIONS DE TRAVAIL

Depuis quelques années, la fonction publique territoriale connaît une période de transformation, induite par les transferts de compétences, les mutualisations, les réorganisations des services, l'utilisation de nouvelles techniques. Ces transformations ont des effets directs sur les conditions de travail des agents territoriaux, marquées par un contexte budgétaire restreint et de recherche continue de qualité des services publics.

Le vieillissement des effectifs et le prolongement de la vie professionnelle marquent les questions de conditions de travail, et plus largement soulèvent des problématiques liées à la qualité de vie, au bien-être et à la pénibilité au travail.

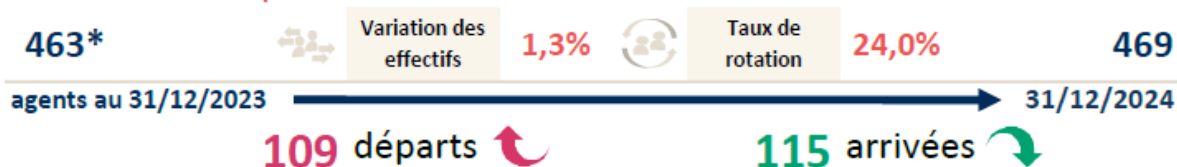
Au-delà de l'obligation légale pour les employeurs territoriaux de veiller à la santé physique et mentale de leurs agents, les enjeux reposent sur la préservation du bon état de santé des agents, sur la réduction de la probabilité de survenue d'accident ou de maladie professionnelle, sur la prévention des risques professionnels, sur le suivi des expositions.

Les conditions de travail mal adaptées entraînent en effet des conséquences : elles génèrent de l'absentéisme, induisent des coûts financiers directs (augmentation du tarif des cotisations...) et indirects (remplacements d'agents...), des situations de reclassement.

En réponse à ces enjeux divers, la démarche de prévention est complexe car elle met en jeu différents acteurs internes (élus, DRH, assistant de prévention, médecin de prévention, ergonome, psychologue, managers de proximité, membres du CHSCT...) et externes (CDG, assureur...). Elle s'inscrit dans la durée et demande un suivi régulier.

A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

Evolution des effectifs permanents



► Le taux de rotation s'élève à 24%

■ Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	14
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	26
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0

- Les effectifs augmentent de 1.3 % en 2024 contre 6.7% en 2023.
- Le nombre de temps partiels thérapeutiques est identique en 2023 et en 2024.

B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

- Etablir le bilan de la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail (RASSCT, qui est intégrée au Rapport social unique depuis 2021)
- Définir le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

- **Mettre en place des actions de formation / information :**

- **Définir les actions de formation dans le cadre du plan de formation – Veiller à la mise en œuvre concrète des nouveaux acquis et des nouveaux savoirs. ~ RÉALISÉ**

Le plan de formation mis en place intègre le volet Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail ; il a été intégré comme une base incompressible du plan de formation, favorisant la réalisation de ces actions. Un plan plus large de prévention doit maintenant être élaboré.

- Elaborer un plan d'action de prévention sur l'ensemble des thématiques de prévention ~ **2025 ~ DÉCALÉ 2026**

Appliquer la réglementation et contrôler sa bonne mise en application

- **Mettre à jour et suivre le registre de santé et de sécurité au travail ~ RÉALISÉ**
- **Mettre à jour et suivre le registre des dangers graves et imminents ~ RÉALISÉ**

L'ensemble des registres ont été mis à jour et font l'objet d'un contrôle annuel pour les ajustements éventuels. Ces registres se trouvent sur l'ensemble des sites et sont également accessibles sur le serveur.

- **Organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité pour l'ensemble des agents ~ RÉALISÉ**
- **Organiser les formations et habilitations lorsque celles-ci sont nécessaires (les habilitations électriques / montage et démontage des échafaudages) ~ RÉALISÉ**

Le plan de formation intègre à présent l'ensemble des métiers et des besoins en lien avec la prévention. Les formations sont donc anticipées afin de ne pas mettre en carence de compétence le service et de préserver la sécurité des agents.

- **Poursuivre l'accompagnement du CDG44 par la mise en place d'un plan d'action avec l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) ~ RÉALISÉ**

Une à deux visites annuelles sont réalisées avec l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI).

Protéger les agents par la mise à disposition d'équipements adaptés

- des équipements de travail conformes et maintenus en état de conformité en fonction des différentes exigences réglementaires. ~ **RÉALISÉ**

Les engins de chantiers sont adaptés aux usages professionnels, les vérifications périodiques sont réalisées. Le contrôle périodique des machines reste à programmer à partir de l'année 2025. Les Equipements de Protection Individuelle (EPI) sont choisis en conformité des risques rencontrés et contrôlés.

L'ensemble des agents est doté en vêtements de travail et EPI. Le nouveau marché devrait permettre de résoudre les difficultés dans la gestion des dotations dès 2025 ainsi que 2026.

- les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires à l'exécution de leurs missions. – **RÉALISÉ**
- Former les agents à l'utilisation des EPI - **RÉALISÉ**

Les agents sont sensibilisés tout au long de l'année au port des EPI par leur responsable et le conseiller en prévention. Des formations sont prévues pour certains EPI.

- **Former les agents aux gestes et postures – RÉALISÉ**

Un plan de formation gestes et postures a été établi afin de permettre à l'ensemble des agents concernés de bénéficier de formations adaptées de manière régulière.

- **Contrôler ou faire contrôler les EPI soumis à un contrôle périodique (plan d'entretien et de renouvellement) – RÉALISÉ**

Un contrôle régulier est assuré par les services sous couvert du chargé de sécurité. Des plans d'entretien et de renouvellement des équipements sont en cours de mise en œuvre et finalisés dans certains services. L'objectif est la mise en place d'un plan pluriannuel permettant le renouvellement des équipements sans carence.

- Organiser les premiers secours au sein de la Collectivité :

- **Afficher les numéros d'urgence – RÉALISÉ**
- **Identifier et suivre les pharmacies et les trousse de premiers soins dans les différents bâtiments et véhicules – RÉALISÉ**
- **Former les agents aux gestes de premiers secours : obligation de 80% - RÉALISÉ**

Les numéros d'urgence ont été affichés et sont intégrés à tous les registres sécurité de la collectivité. Les trousse de pharmacie ont toutes été référencées et font l'objet d'un contrôle plusieurs fois dans l'année avec la mise en place de référents pharmacie. Les formations aux gestes de premiers secours sont réalisées couramment, permettant la formation du plus grand nombre.

- Former les agents à la sécurité/ prévention du risque incendie - **RÉALISÉ**

125 agents ont bénéficié d'une formation à l'évacuation incendie en 2023/2024. 120 agents ont été formés à la manipulation des extincteurs à la fin de l'année 2024. D'autres sessions se poursuivront en 2025-2026.

- Mener une politique d'intégration des travailleurs en situation de handicap

- **Recenser et accompagner les déclarations des travailleurs en situation de handicap – RÉALISÉ**
- **Développer les accompagnements pour les personnes en situation de handicap – RÉALISÉ**

Un accompagnement des agents a été mis en place, notamment lors de la déclaration de certaines situations administratives. Une campagne de recensement annuelle est également opérée par le biais de la communication interne. Ce recensement permet notamment de mieux accompagner les agents au maintien dans l'emploi par l'adaptation de leur poste de travail ou un accompagnement particulier le cas échéant.

- Sensibiliser et former les acteurs à la thématique du handicap : élus, RH, encadrants, équipes...- **2025 – DÉCALÉ 2026**

- Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés en améliorant la communication
- **2025 ~ DÉCALÉ 2026**

- Favoriser le maintien dans l'emploi, de l'aménagement au reclassement

RÉALISÉ

- Favoriser, accompagner et encourager les initiatives physiques des agents pour :

RÉALISÉ

- Lutter contre la sédentarité
- Assurer une meilleure gestion du stress
- Améliorer et/ou conserver la bonne santé des agents

Des initiatives sportives ont été lancées en 2024, des échauffements matinaux sont proposés à l'embauche aux agents des espaces verts et la police municipale bénéficie d'1 heure de sport hebdomadaire. Par ailleurs la Ville a organisé deux manifestations sportives « Sportez-vous bien » à destination des agents et incité à la reprise des statuts de l'association sportive des agents couëronnais.

- Accompagner la mobilité durable auprès des agents de la collectivité : **RÉALISÉ**

- Actualiser, animer et suivre le plan de mobilité de la ville : mise à jour du diagnostic, préconisations et plan d'action
- Augmenter le niveau d'adhésion au pack mobilité de Nantes métropole
- Promouvoir l'usage du vélo :
 - Stationnement sécurisé,
 - Réflexion sur la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo,
 - Expérimentation de mise à disposition de vélos à assistance électrique pour les déplacements professionnels – **RÉALISÉ**

Un vélo à assistance électrique est mis à disposition des responsables de site d'animation, l'utilisation reste contrainte par la distance à parcourir et le matériel à transporter. Toutefois, l'expérimentation reste à déployer sur d'autres sites de la collectivité.

- Encourager l'utilisation des transports publics : participation financière aux abonnements, achat de tickets de transports en commun, information de l'offre de transports publics pour accéder au site, etc. **RÉALISÉ**
- Prendre en compte l'aspect mobilité dans les projets d'aménagement des horaires de travail : répartition des heures d'arrivée et de départ, mise en place du télétravail **RÉALISÉ**

RÉALISÉ

La mise en place du télétravail et de la nouvelle organisation du temps de travail des agents a permis cette prise en compte, favorisant les transports collectifs ou doux avec l'adaptation des horaires de travail ou la suppression des déplacements sur certaines journées pour les agents bénéficiant du télétravail.

- Informer les agents, communication interne, organisation d'un forum au moins tous les deux ans pour les personnels sur place avec l'aide des partenaires mobilité de Nantes Métropole, ateliers d'information et de sensibilisation, etc.
- Inciter au covoiturage

VIII. PROTECTION SOCIALE ET AVANTAGES SOCIAUX

Les agents territoriaux ont un droit à l'action sociale. Ces prestations sont inscrites dans la liste des dépenses obligatoires des collectivités. Celles-ci visent « à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles ».

Objectif : Améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille et les aider à faire face à des situations difficiles.

Pour les prestations versées aux agents au titre de l'action sociale, la ville de Couëron et le CCAS ont recours au Comité National d'Action Sociale (CNAS). Une adhésion individuelle au COS Local est également possible pour les agents de la Ville et du CCAS.

Par ailleurs, en l'absence de restaurant administratif, les agents bénéficient de l'octroi au forfait en fonction de leur taux d'emploi, de titres restaurant d'une valeur faciale de 8 €.

Une prime semestrielle est également versée au prorata du temps de travail à tous les agents sous condition d'ancienneté.

A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	57 546 €
Montant moyen par bénéficiaire	175 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

- La participation de la Ville à la prévoyance passe de 52 332 euros en 2023 à 57 546 euros en 2024. Le contrat prévoyance est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2025 pour tous les agents titulaires et pour tous les agents contractuels qui ont un contrat ou une ancienneté de plus de 6 mois.
- La ville de Couëron attribue des titres restaurant aux agents de la Ville pour les fonctionnaires dès leur arrivée et pour les contractuels disposant d'un contrat de 3 mois ou d'une ancienneté de plus 3 mois. Elle participe à hauteur de 60% sur une valeur faciale de 8 €.
- La Ville est également adhérente au Comité National d'Action Sociale (CNAS) pour l'ensemble de ses agents. Les agents y ont une adhésion gratuite dès le premier jour de travail pour les fonctionnaires et 6 mois pour les contractuels. Le CNAS permet de bénéficier d'un nombre important de prestations individuelles et familiales. **Le montant de l'adhésion s'élève à environ 107 125 euros pour l'année 2024 pour 500 bénéficiaires.**

- La Ville subventionne également le COS local pour permettre aux agents le souhaitant, sous réserve d'une participation, de bénéficier de prestations complémentaires. **Le montant de la subvention s'élève à plus de 89 500 euros pour l'année 2024.**

B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

Maintenir et développer le niveau des prestations délivrées aux agents – RÉALISÉ

- Poursuivre l'adhésion au CNAS ou adhérer à tout autre partenaire permettant le maintien des prestations pour tous – **RÉALISÉ**
- Maintenir la prise en charge de 60% des titres restaurant – **RÉALISÉ**
- Maintenir la prise en charge de la mutuelle prévoyance – **RÉALISÉ**

● Après une première augmentation de la participation au 1^{er} janvier 2022 passant de 13 € à 16 € soit une augmentation de 23 %, la Ville met en place l'accord national de juillet 2023 à partir du 1^{er} janvier 2025. Cette mise en œuvre implique la participation de la Ville à hauteur de 50% minimum pour tous les agents adhérents. En échange avec les organisations syndicales, elle a mis en place une modulation, fonction du revenu, allant jusqu'à 60%. Une participation à même hauteur est également prévue pour l'option « décès ».

- Mettre en place et participer à la prise en charge d'une mutuelle santé – **EN COURS-2025-2026**
- Permettre aux agents de se regrouper autour de moments de convivialité hors temps de travail – **RÉALISÉ**

● A l'instar du temps annuel à l'occasion des vœux du Maire, l'action « Sportez-vous bien » a été organisée pour la première année en 2024, dans l'objectif d'un temps de partage et de convivialité.

- Favoriser la proximité avec le renouvellement de la convention entre la Ville et le COS local
- Encourager et favoriser les initiales individuelles ou collectives (chorale, sport, etc.)

Développer la communication autour des offres de prestations :

- Développer la communication autour des prestations sociales ouvertes aux agents, intégrant le COS local, sur un ensemble de supports – **RÉALISÉ**
- Communiquer sur l'accompagnement psychologique gratuit – **RÉALISÉ**
- Communiquer sur les prises de rendez-vous assistante sociale – **RÉALISÉ**

● Une communication annuelle est réalisée sur ces deux prestations. Par ailleurs, les agents en difficulté sont naturellement orientés vers ces interlocuteurs.

IX. PROMOTION DES AGENTS FONCTIONNAIRES

La carrière du fonctionnaire se déroule suivant plusieurs étapes régies par le statut de la fonction publique territoriale.

Le déroulement de carrière passe à la fois par les avancements d'échelon, de grade, l'obtention d'un concours et la promotion interne mais aussi par le changement de positions statutaires : activité (à temps plein ou partiel), détachement, mise à disposition, disponibilité, congé parental...

La mission des ressources humaines est donc d'en assurer le suivi dans le cadre réglementaire.

Objectif : Accompagner les agents tout au long de leur vie professionnelle jusqu'à leur départ

Le déroulement des carrières est important. Cela permet à l'agent comme à la Collectivité de se projeter dans des situations d'évolution professionnelle qui peuvent être soit au choix de l'agent et accompagné par la collectivité par la formation ou un parcours particulier, soit proposé par la Collectivité au vu du potentiel de l'agent. Dans tous les cas, ils doivent s'inscrire dans le cadre de l'application du statut.

A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

Évolution professionnelle

➡ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

➡ 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

➡ 173 avancements d'échelon et 18 avancements de grade

➡ 3 lauréats d'un examen professionnel nommés

➡ 2 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 100,0 % femmes
dont 50,0 % de catégorie C

- 18 agents ont bénéficié d'un avancement de grade en 2024, tout comme en 2023.
- 1 agent a bénéficié d'une promotion interne en 2024, contre 3 en 2023.
- Les quotas sont maintenus à 100 %.
- 2 agents ont bénéficié d'un accompagnement en évolution professionnelle en 2024, contre 4 en 2023.

B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

Mise en place ~ **RÉALISÉ**

Ratio

- Maintenir des ratios promus/promouvables de 100% pour tous les grades

- Prendre en compte la capacité financière de la Collectivité

Définir des critères d'avancement de grade partagés

- Mettre en adéquation grade/ fonctions et responsabilités / organigramme
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- Reconnaître l'investissement et la motivation
- Privilégier l'obtention d'un examen professionnel
- Prendre en compte l'effort de formation
- Privilégier l'ancienneté dans le grade / ou la Collectivité
- Respecter l'équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade)
- Valoriser les compétences acquises dans le secteur privé, la vie associative ou la vie syndicale

Définir des critères de promotion interne partagés pour les agents à proposer

- Mettre en adéquation grade/ fonctions et responsabilités / organigramme
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- Reconnaître l'investissement et la motivation
- Prendre en compte l'obtention d'un examen professionnel
- Prendre en compte des promotions et/ou des avancements déjà prononcés
- Prendre en compte la capacité financière de la Collectivité

Depuis 2021, le processus d'avancement de grade et de promotion interne de la Collectivité a été validé. Une mise à jour des Lignes Directrices de Gestion du centre de gestion a été réalisée en 2022 pour la promotion interne.

X. DIALOGUE SOCIAL

La gestion du dialogue social nécessite l'écoute des attentes exprimées par les agents à travers les représentants syndicaux, en vue de favoriser les échanges, anticiper les crises et développer la reconnaissance des agents. Elle nécessite également de planifier les chantiers sociaux et d'informer les managers de l'importance du dialogue social au quotidien. Les réunions d'instances représentatives du personnel (comité technique et comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) qui sont le cadre réglementaire de ce dialogue, doivent être préparées en amont et les suites données au débat doivent être suivies.

Le climat social qui prévaut au sein de la Collectivité est un facteur de contribution à la qualité du service rendu à l'utilisateur. Lorsque les instances de représentations du personnel sont présentes, la conduite des relations sociales au quotidien, proposant des solutions adaptées à la prévention et à la résolution des conflits, devient une pratique permanente.

La préparation et l'animation de rencontres avec les représentants du personnel deviendront, au-delà des étapes réglementaires, des moments d'échanges forts qui permettent d'analyser le climat social.

Des outils dédiés peuvent, par ailleurs, être mis en œuvre pour mieux observer le corps social, recueillir des éléments factuels sur les pistes d'amélioration des conditions de vie professionnelle, mais aussi sanitaire et sociale, à mettre en place.

- Formaliser les outils et les méthodes de gestion des relations sociales.
- Appliquer les textes législatifs permettant de gérer les conditions de travail, les réclamations, les instances de régulation.
- Préparer et proposer des règles de gestion internes pour accompagner la mise en application.

Une politique de gestion des relations sociales doit être définie autour des deux pratiques clés qui sont

1. le dialogue social
2. la gestion du droit syndical.

Objectifs : Mettre en œuvre et développer les relations sociales entre les partenaires sociaux, la Ville et le CCAS pour tendre à un climat apaisé et propice à un bon cadre de travail.

Pour permettre l'exercice du droit syndical, l'employeur doit mettre à disposition des moyens nécessaires et favorisant la mission des agents.

A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

Relations sociales

➡ Jours de grève

540 jours de grève recensés en 2024

➡ Commissions Administratives Paritaires

➡ 5 réunions en 2024 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

5 réunions en 2024 dans la collectivité

➡ Comité Social Territorial

7 réunions en 2024 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

Relations sociales

➡ Jours de grève

1577 jours de grève recensés en 2023

➡ Commissions Administratives Paritaires

➡ 5 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

5 réunions en 2023 dans la collectivité

➡ Comité Social Territorial

8 réunions en 2023 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

- 540 jours de grève recensés en 2024 contre 1577 jours en 2023. L'année 2023 a été marquée par la réforme des retraites.

A Couëron, une organisation représentative du personnel est présente. Il s'agit de la Confédération Générale du Travail (CGT). Une nouvelle section syndicale a été créée en 2022, il s'agit de la section syndicale UNSA de Couëron.

Le dialogue social est actif et constructif même si les sujets traités restent sensibles. Des rencontres formalisées et des échanges informels entre la RH et les organisations syndicales ont souvent lieu.

Les grands axes du dialogue social souhaités par la nouvelle équipe municipale, dans un objectif d'amélioration du dialogue social, sont :

- Un dialogue sain, apaisé, respectueux et constructif
- Une relation de confiance à entretenir et à développer
- Une transparence de l'information

B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

Accompagner les transformations par la concertation :

- **Automatiser les sollicitations des partenaires sociaux dans les transformations - --**
RÉALISÉ

- Opération de construction/réhabilitation de bâtiments municipaux
- Réorganisation/ transformation des services
- Evolution des outils et pratiques numériques

Un agenda social a été mis en place, il permet d'anticiper les sollicitations des représentants du personnel sur les différentes actions de projets de collectivité. Cet agenda est vu en chaque fin d'année pour l'année à venir et est ajusté le cas échéant lors des échanges avec les partenaires.

Partager la stratégie de la Collectivité : – **RÉALISÉ**

- Consulter les partenaires sociaux dans les grandes stratégies de la Collectivité
- Organiser les nouvelles élections professionnelles
- Mettre en place un nouveau référentiel présentant l'ensemble des règles relatives à l'organisation et à la gestion des moyens
- Intégrer les partenaires sociaux dans l'information relative à l'élaboration du budget prévisionnel RH

Mise en place d'une charte du dialogue social et validation de la planification de l'agenda social de la Collectivité avec les deux organisations syndicales représentatives.

Elaborer conjointement un plan d'action du dialogue social :

- **Intégrant l'agenda social de la Collectivité – RÉALISÉ**
- **Mettre en place le Comité Social Territorial (à la place du CT et CHSCT) – RÉALISÉ**
- **Développer des temps d'échanges organisés avec les partenaires sociaux – RÉALISÉ**

Des réunions sont mises en place à chaque fois que nécessaire pour échanger sur les projets de la Collectivité, recueillir l'avis ou la contribution des représentants du personnel le cas échéant.

Mettre en place le rapport social unique et la base de données sociales (à la place du bilan social) – RÉALISÉ

Le rapport social unique est présenté depuis 2021 dans sa nouvelle édition. Favoriser un bon climat social – **RÉALISÉ**

- Etre à l'écoute des partenaires sociaux
- Etudier la mise en place d'outils transversaux (espaces partagés sur intranet, possibilités de commentaires, boîte à question, etc.) permettant aux agents d'exprimer leurs attentes – **2025 ~ DÉCALÉ 2026**
- Mettre en place un dispositif de protection des lanceurs d'alerte – **RÉALISÉ**

Le dispositif de lanceurs d'alerte a été mis en place par la Collectivité en 2021. Elle prend attache auprès du centre de gestion de Loire Atlantique pour son exécution.

- Expliquer/ informer sur le rôle de chacun dans la collectivité – **RÉALISÉ**

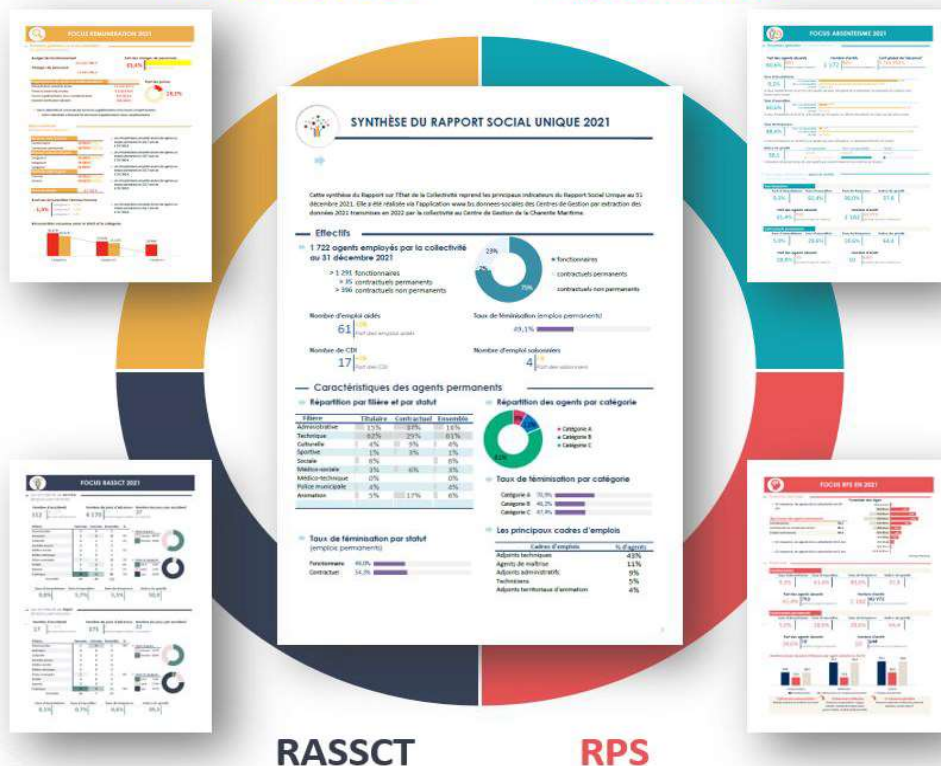
Les élections professionnelles 2022 permettent de remettre à plat les règles de gestion en matière de dialogue social. Un travail avec les organisations syndicales a été initié avec pour objectif la mise en place sur 2023 d'une charte du dialogue social qui se veut partager et intégrer l'ensemble des règles de gestion de la Collectivité. Par la suite, une communication pourra être effectuée auprès des agents, tant pour présenter le rôle des représentants du personnel et des instances, que pour expliquer leur place et leur rôle en tant qu'agent de la Collectivité.

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE COUERON

2024



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 22/10/2025
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



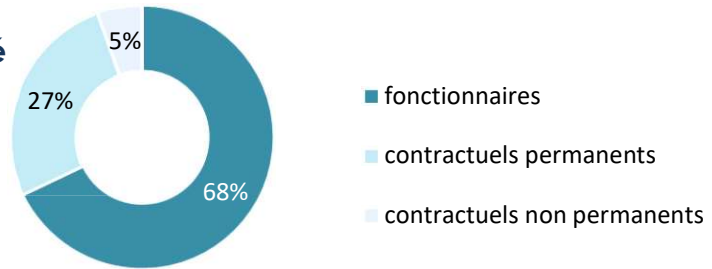
COMMUNE DE COUERON

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de Loire-Atlantique.

Effectifs

➔ 496 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 337 fonctionnaires
- > 132 contractuels permanents
- > 27 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidé

0 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

72,7%

Nombre de CDI

7 | 5%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

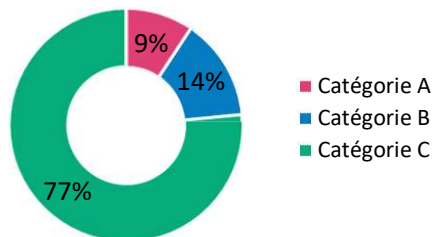
11 | 2%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	19%	14%	18%
Technique	44%	33%	41%
Culturelle	5%	2%	4%
Sportive	3%	2%	3%
Sociale	10%	9%	10%
Médico-sociale	3%	1%	3%
Police municipale	1%		1%
Animation	15%	39%	22%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 65,9%
Catégorie B 66,7%
Catégorie C 74,7%

➔ Les principaux cadres d'emplois

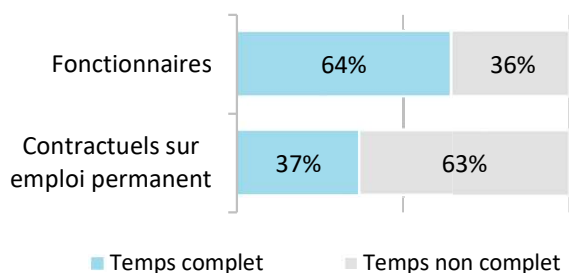
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	33%
Adjointes territoriales d'animation	20%
Adjointes administratifs	9%
ASEM	7%
Attachés	4%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

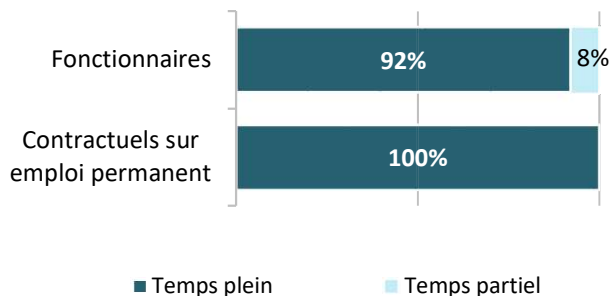
Fonctionnaire 75,1%
Contractuel 66,7%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



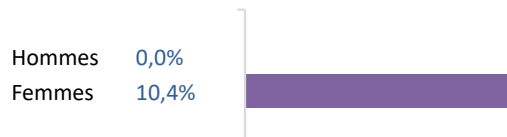
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	90,0%	Sportive	100,0%
Sociale	48,6%	Animation	96,1%
Technique	37,8%	Sociale	83,3%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



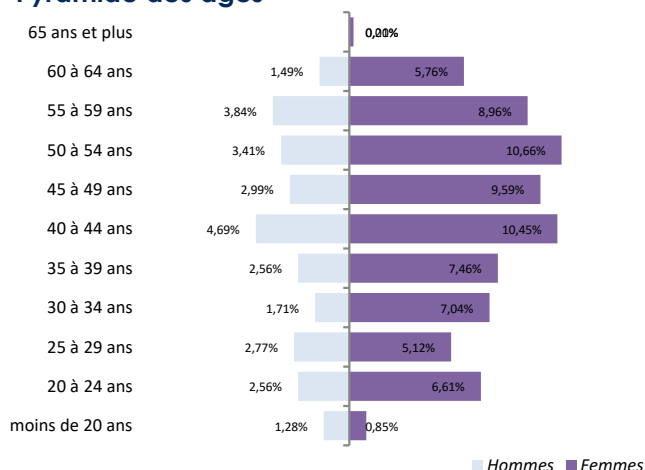
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,2
Contractuels sur emploi permanent	35,1
Emplois permanents	43,1

➔ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 415,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	313,8
> Contractuels sur emploi permanent	91,1
> Contractuels sur emploi non permanent	10,6

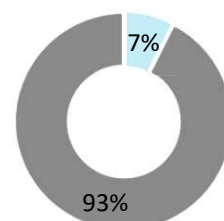
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	43,3
Catégorie B	62,3
Catégorie C	299,4

Positions particulières

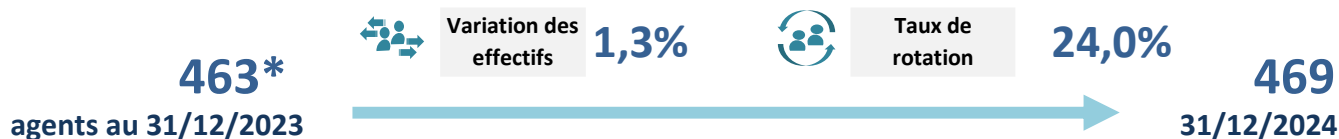
5,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Autres positions particulières
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



109 départs

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	53%
Démission	17%
Mutation (changement de collectivité)	9%
Congé parental	6%
Départ à la retraite	5%

115 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	50%
Remplaçants	33%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	8%
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)	5%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	2%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

51,3%

Part des agents avec avancement de grade

5,3%

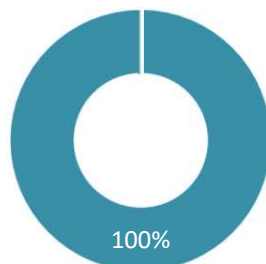
Part des agents avec promotion interne*

0,9%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Une procédure de rupture conventionnelle a été initiée au sein de la collectivité



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

3 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Hommes	
Sanctions 1er groupe	2	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

1 sanction prononcée à l'encontre d'un contractuel

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	67%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 70% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	27 647 941 €	Charges de personnel*	19 272 014 €	➔	Soit 69,71 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire
12 481 228 €	9 519 578 €
	Primes 2 549 924 €
	SFT* 106 997 €
	HSC 176 410 €
	NBI* 51 214 €
	IR* 77 105 €

*uniquement des fonctionnaires

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	46 333 €	43 234 €	36 850 €	29 564 €	29 101 €	27 803 €
Animation	-	-	33 499 €	29 801 €	27 581 €	28 185 €
Culturelle	41 996 €	-	35 568 €	s	29 687 €	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	29 542 €	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	33 935 €	-
Sociale	39 447 €	-	-	-	28 558 €	27 927 €
Sportive	s	-	36 523 €	s	-	-
Technique	45 533 €	40 120 €	31 243 €	34 079 €	28 421 €	29 168 €
Moyenne toute filière	43 895 €	41 964 €	34 117 €	31 072 €	28 531 €	28 442 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,43 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	20,44%
Contractuels sur emploi permanent	20,41%
Emplois permanents	20,43%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 13 789,30 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	6 561 €	270 €	4%	7 572 €	317 €	4%	7 367 €	308 €	4%	7 266 €	277 €	4%
Catégorie B	4 056 €	121 €	3%	5 461 €	333 €	6%	4 181 €	93 €	2%	5 027 €	51 €	1%
Catégorie C	2 486 €	85 €	3%	3 080 €	165 €	5%	2 281 €	7 €	0%	2 647 €	19 €	1%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 32,1 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 10,2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,79%	2,78%	7,10%	0,90%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,98%	2,86%	9,42%	0,90%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,01%	3,97%	10,47%	2,04%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365) * 100

➔ 58,47 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

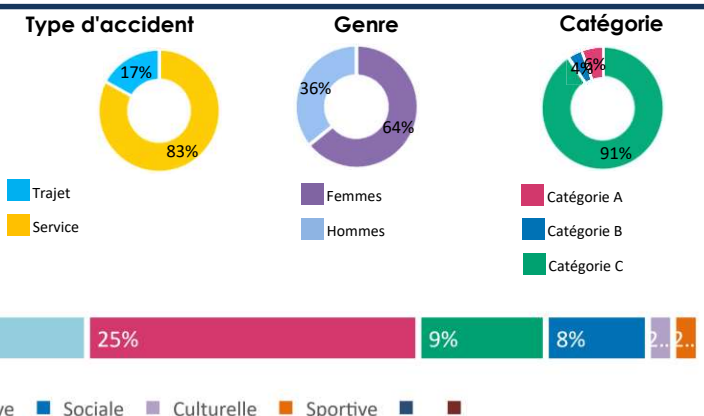
Accidents du travail

➔ 53 accidents du travail déclarés

11,3 accidents du travail pour 100 agents permanents

43 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 55% des accidents du travail concernent la filière Technique

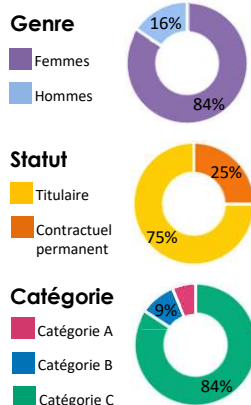


Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

32 | 6,8% Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

➔ Un agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 108 888 €

Formations 21 950 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 86 938 €

- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✓
- Existence d'une démarche de prévention des TMS En cours
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✓
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✗

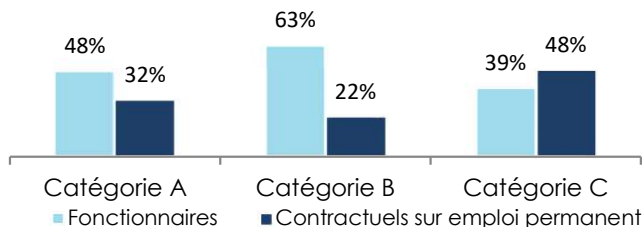
Formation

➔ 43% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 35,2%

Hommes 62,5%

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation

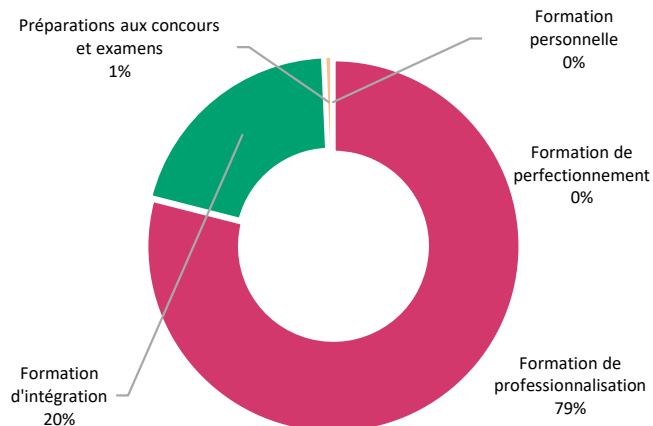


Le budget consacré à la formation est de **160 234 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	66,8%
Autres organismes	31,5%
Formation des apprentis	0,5%
Frais de déplacement	1,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,2%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	47,0%
Autres organismes	52,7%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,3%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	-	175 €
Nombre de bénéficiaires	-	328

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	✓

Relations sociales

➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

Nombre de réunions des instances

CST	7
CAP	5
CCP	5

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

— Précisions méthodologiques

➔ ¹Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

²Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

— Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : octobre 2025

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2024

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

Poids des agents absents*

107,0% | 502
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

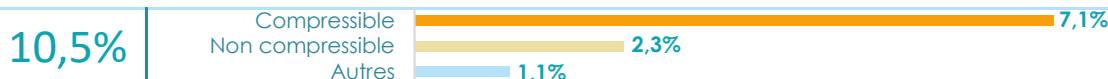
648 | 17 920
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

2 302 513 €
8,24% des dépenses de fonctionnement

*Nb de jours d'absence total X le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPR)

Taux d'absentéisme



Le taux d'absentéisme est de 10 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 10 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition



Le taux d'exposition est de 107 %, cela signifie que 107 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 138 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 138 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*



L'indicateur de gravité est de 28, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 28 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
13,0%	111,6%	148,7%	32,0

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

111,6% | 376
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

501 | 16 007
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
4,0%	95,5%	111,4%	13,0

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

95,5% | 126
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

147 | 1 913
Nombre de jours d'absence

Données absentéisme selon les tranches d'âge (emplois permanents)

*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*
65 ans et plus	10,1%	200,0%
60 à 64 ans	23,2%	108,8%
55 à 59 ans	14,4%	91,7%
50 à 54 ans	17,5%	101,5%
45 à 49 ans	8,4%	110,2%
40 à 44 ans	6,9%	116,9%
35 à 39 ans	4,5%	121,3%
30 à 34 ans	13,3%	126,8%
25 à 29 ans	4,0%	108,1%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 23,18%
 ▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 200%

Données absentéisme selon le motif d'absence (emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	5,9%	122,6%	60,3%	17,5
Pour accidents du travail imputables au service	1,1%	6,6%	6,2%	59,9
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,1%	0,9%	0,9%	50,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,1%	0,4%	0,4%	123,5
Pour congé de maladie longue durée	0,8%	0,9%	0,9%	343,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,4%	0,4%	0,4%	334,5
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	1,0%	1,7%	1,7%	205,9
Pour maternité et adoption (1)	0,8%	3,4%	3,4%	84,2
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	1,1%	0,4%	11,2

▶ Absences compressibles selon le nombre d'arrêt moyen par agent absent

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	2,1 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1,1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 arrêt par agent absent

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,9 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 arrêt par agent absent

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **5,9%**
- ▶ Taux d'exposition **60,3%**
- ▶ Taux de fréquence **122,6%**
- ▶ Gravité **17,5 jours par arrêt**
- ▶ **283** agents absents pour maladie ordinaire
215 fonctionnaires 68 contractuels permanents

Part des agents absents

60,3% | **283**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

575 | **10 090**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **63,80%** Contractuels permanents **51,52%**

Selon le genre

Femmes **65,10%** Hommes **47,66%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	9,9%
60 à 64 ans	7,4%
55 à 59 ans	8,9%
50 à 54 ans	9,9%
45 à 49 ans	6,8%
40 à 44 ans	4,1%
35 à 39 ans	2,4%
30 à 34 ans	6,8%
25 à 29 ans	2,6%
20 à 24 ans	3,0%
Moins de 20 ans	0,5%

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 50 à 54 ans, soit 9,9%

Zoom sur les accidents de service et de trajet (Emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **1,2%**
- ▶ Taux d'exposition **7,0%**
- ▶ Taux de fréquence **7,5%**
- ▶ Gravité **58,7 jours par arrêt**
- ▶ **33** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
24 Fonctionnaires 9 Contractuels sur emploi permanent

Part des agents absents

7,0% | **33**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

35 | **2 056**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **7,12%** Contractuels permanents **6,82%**

Selon le genre

Femmes **5,57%** Hommes **10,94%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	3,2%
55 à 59 ans	2,0%
50 à 54 ans	1,0%
45 à 49 ans	1,4%
40 à 44 ans	1,6%
35 à 39 ans	0,4%
30 à 34 ans	1,1%
25 à 29 ans	0,1%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 3,2%

Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **2,2%**
- ▶ Taux d'exposition **3,0%**
- ▶ Taux de fréquence **3,0%**
- ▶ Gravité **263,4 jours par arrêt**
- ▶ **14** agents absents
14 fonctionnaires

Part des agents absents

3,0% | **14**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

14 | **3 688**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires

4,15%

Contractuels permanents

0,00%

Selon le genre

Femmes

3,23%

Hommes

2,34%

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **0,0%**

60 à 64 ans **12,4%**

55 à 59 ans **3,3%**

50 à 54 ans **5,5%**

45 à 49 ans **0,0%**

40 à 44 ans **0,0%**

35 à 39 ans **0,0%**

30 à 34 ans **0,7%**

25 à 29 ans **0,0%**

20 à 24 ans **0,0%**

Moins de 20 ans **0,0%**

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 12,4%

Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant et adoption)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,8%**
- ▶ Taux d'exposition **3,8%**
- ▶ Taux de fréquence **4,5%**

Part des agents absents

3,8% | **18**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **1 403**

Zoom sur les absences pour "autres raisons" (hors motif syndical ou de représentation)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,3%**
- ▶ Taux d'exposition **32,4%**
- ▶ Taux de fréquence **0,2%**

Part des agents absents

32,4% | **152**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **436**

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **2,0%**
- ▶ Taux d'exposition **37,0%**
- ▶ Taux de fréquence **70,4%**
- ▶ Gravité **10,6**
- ▶ **10** agents absents

Part des agents absents

37,0% | **10**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

19 | **201**
Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
42,86%	16,67%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,2%
35 à 39 ans	0,3%
30 à 34 ans	1,9%
25 à 29 ans	1,3%
20 à 24 ans	7,5%
Moins de 20 ans	3,6%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

› Taux d'absentéisme	0,9%
› Taux d'exposition	33,3%
› Taux de fréquence	66,7%
› Indice de gravité	4,9

Part des agents absents

33,3% | 9
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 89

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

› Taux d'absentéisme	0,0%
› Taux d'exposition	0,0%
› Taux de fréquence	0,0%
› Indice de gravité	0,0

Part des agents absents

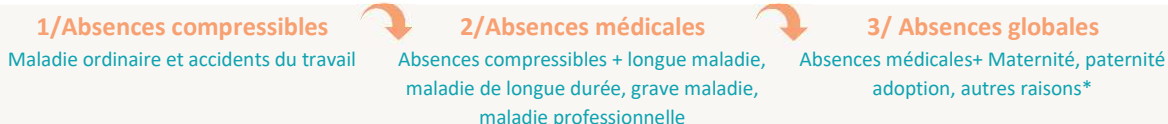
0,0% | 0
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 0

Précisions méthodologiques

Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

3 "groupes d'absences" identifiés



*Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

▸ Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre de jours calendaires d'absences} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12} \times 365)}$	<i>Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.</i>

Le choix de la règle des 365ème

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts. La règle des 365ème retient comme numérateur le nombre total de jours calendaires d'absence, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus adaptée aux temps non complets, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

Taux d'exposition	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'agents absents}) \times 100}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	<i>Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.</i>
Taux de fréquence	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	<i>Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent</i>
Gravité	Note de lecture
$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$	<i>Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.</i>

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **octobre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

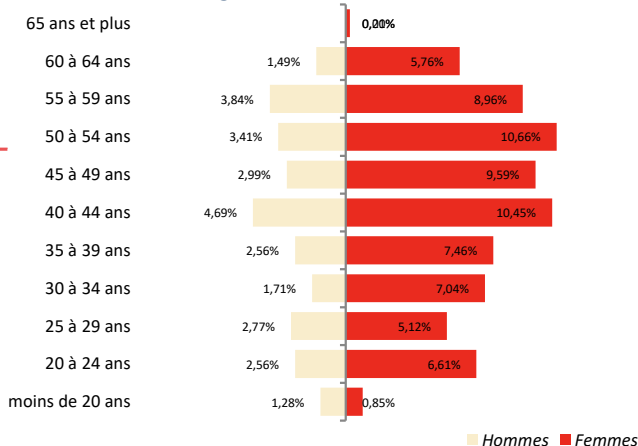
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,2
Contractuels sur emploi permanent	35,1
Emplois permanents	43,1

- En moyenne, les fonctionnaires ont 46 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 35 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
13,0%	111,6%	148,7%	32,0

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

111,6% | 376
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

501 | 16 007
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
4,0%	95,5%	111,4%	13,0

*Durée moyenne des arrêts

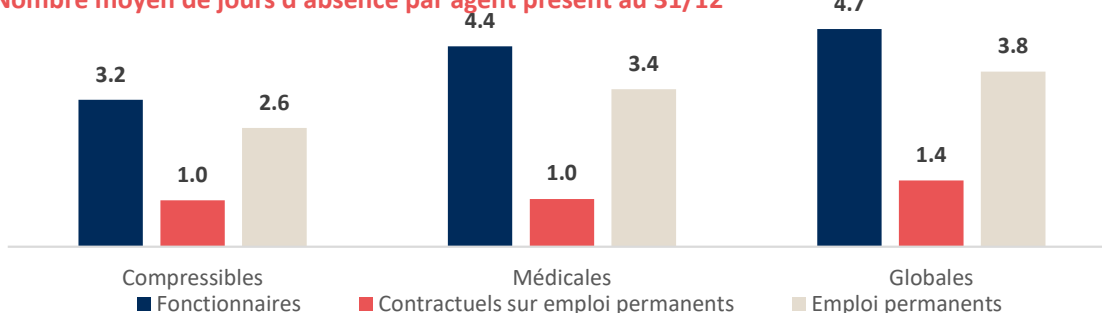
Part des agents absents

95,5% | 126
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

147 | 1 913
Nombre de jours d'absence

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12



1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3/ Absences globales

Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non	
Animation	76,3
Sportive	61,1
Technique	25,0
Femmes	32,3
Hommes	21,8
Fonctionnaires	21,4
Contractuels permanents	49,9

Télétravail

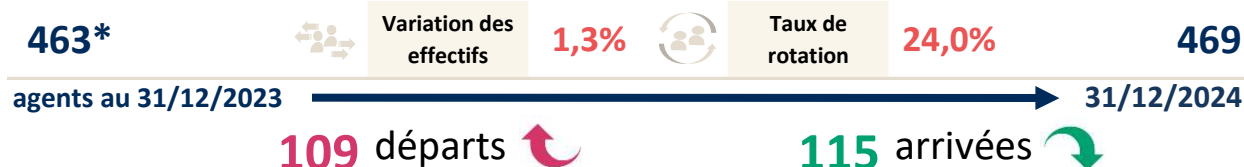
- La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail Nb agents

depuis leur domicile ou un autre lieu privé	30
de manière ponctuelle	20
sur des jours flottants	20
de manière régulière	9
sur des jours fixes	9
Administrative	13
Technique	5
Animation	3

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 24%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 7,46 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	31,0
Accident de trajet	4,0
Maladies professionnelles	2,0
ATI** au cours de l'année	1,0

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail (selon le nb de jours d'arrêt)

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjointes techniques	72,2%	66
Adjointes territoriaux d'animation	19,2%	34
Agents de maîtrise	5,3%	61

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2022)

Existence d'un **plan de prévention des RPS**

Existence d'une démarche de prévention des **TMS**

Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**

Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail**

Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie**



En cours

– Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0

21 950 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

86 938 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

0 €

0

-

Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

21 950 €

0

-

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)

0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)

86 938 €

– Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

2

0,4%

des agents permanents

	Femmes	Hommes
Caégorie A	0	0
Catégorie B	1	0
Catégorie C	1	0

– Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année

14

Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

26

Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

– Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	2,9
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0

– Droits sociaux

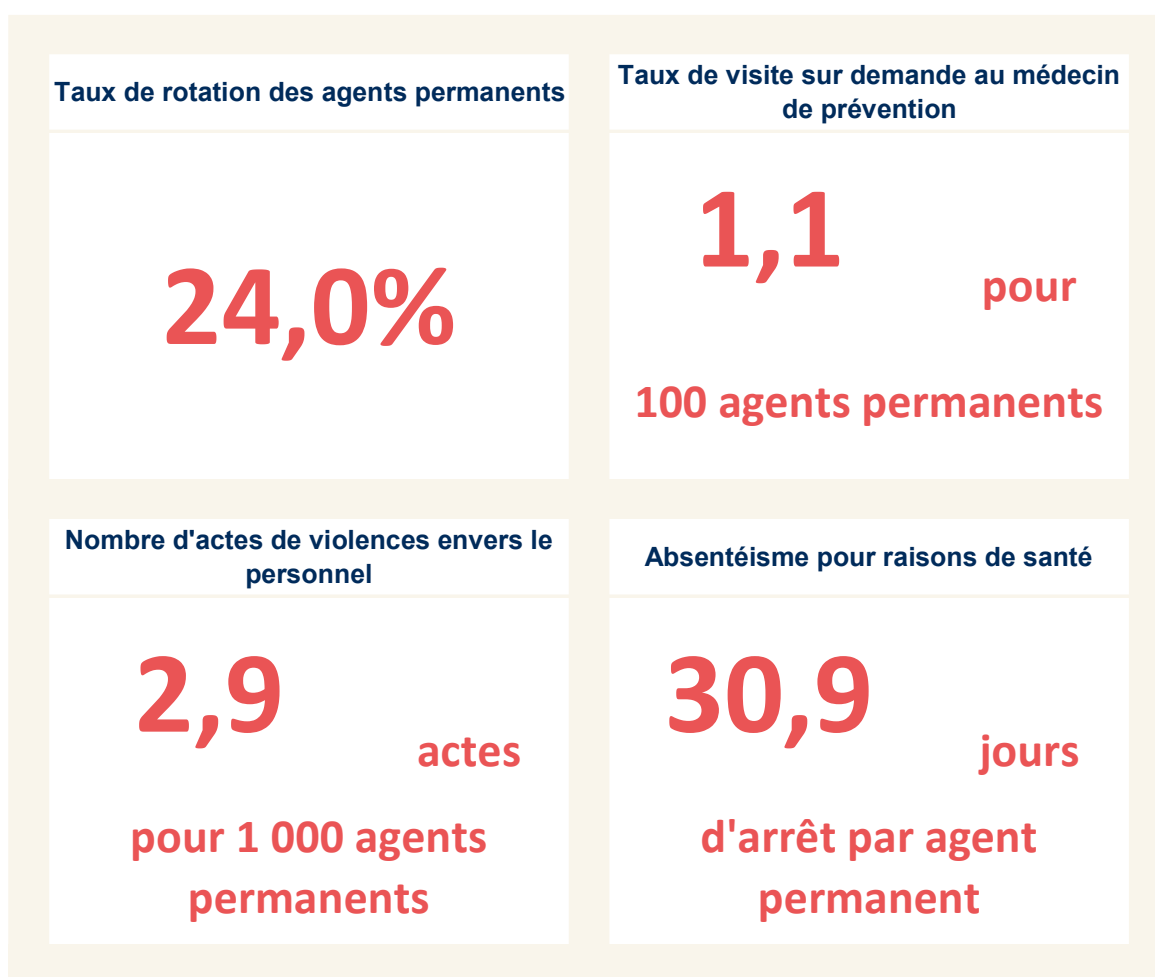
La collectivité a été concernée par des grèves

Nombre de jours de grève	
Sur mot d'ordre national	540
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	0

Droits syndicaux

Heure de décharges d'activité de services	
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	-
Nombre d'heures effectivement utilisées	-

– Zoom sur les indicateurs suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique



L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

Réalisation

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **octobre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique

Version 1



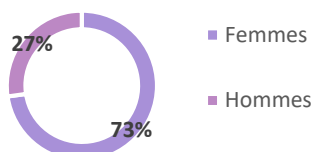
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

Cette synthèse comprend des données pouvant contribuer à la réalisation du **rapport de situation comparée** des femmes et des hommes mentionné à l'article L231-2 du code général de la fonction publique.

- Conditions générales d'emploi (*Emplois permanents*)

➔ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait **341 femmes et 128 hommes sur emploi permanent**.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel dont 2 femmes et aucun homme.

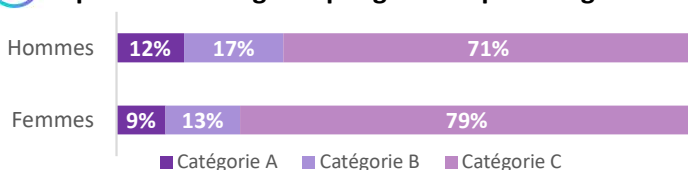
➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

85,8 fonctionnaires hommes
228,0 fonctionnaires femmes
31,4 contractuels hommes
59,7 contractuels femmes

➔ Taux de féminisation par statut



➔ Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

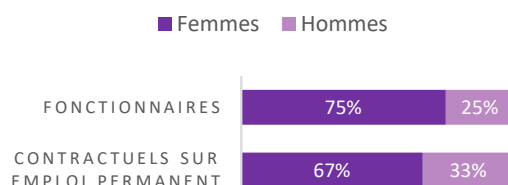
Catégorie	Taux de féminisation
Catégorie A	66%
Catégorie B	67%
Catégorie C	75%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

➔ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des animateurs*

1	Animateurs	100%
2	Assistants de conservation du patrimoine et	100%
3	Auxiliaires de puériculture	100%
4	Educateurs de jeunes enfants	100%
5	ASEM	97%

➔ Répartition par statut et par genre



➤➤➤ Femmes <<< contractuelles permanentes

74% titulaires 26%

Parmi les femmes contractuelles :

95% CDD 5% CDI

➤➤➤ Hommes <<< contractuels permanents

66% titulaires 34%

Parmi les hommes contractuels :

93% CDD 7% CDI

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	82%	18%
Technique	58%	42%
Culturelle	89%	11%
Sportive	25%	75%
Sociale	96%	4%
Police municipale	50%	50%
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		
Animation	82%	18%
Incendie secours		

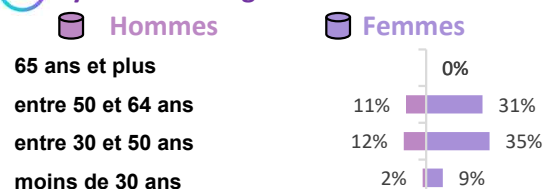
➔ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des éducateurs des aps*

1	Educateurs des APS	73%
2	Ingénieurs	69%
3	Techniciens	69%
4	Agents de maîtrise	50%
5	Adjointes techniques	37%

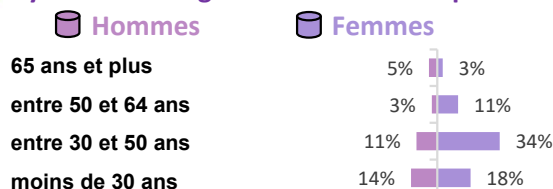
→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	45,8	36,9	43,5
Hommes	47,3	31,6	41,9

→ Pyramide des âges des fonctionnaires



→ Pyramide des âges des contractuels permanents



→ Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation

Vacataires	100%
Saisonniers*	82%
Apprentis	75%

*comprend les agentes contractuelles recrutées pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité

Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

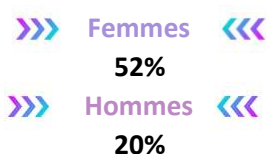
78% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation



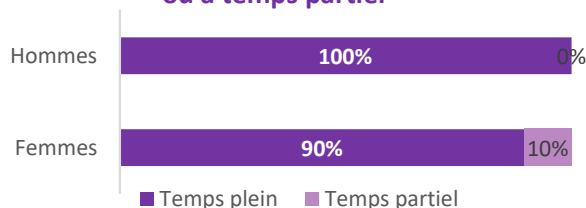
Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

→ Part des emplois à temps non complet selon le genre

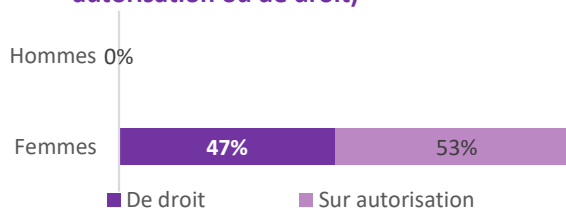


La collectivité dispose d'une charte du temps

→ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



→ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



100% des agents à temps partiel sont des femmes.

Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,4%	6,4%
Ensemble	7,1%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10,0%	7,9%
Ensemble	9,4%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	11,3%	8,2%
Ensemble	10,5%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,4%	0,7%
Accidents de trajet	0,0%	0,1%
ASA	0,2%	0,0%
Grave maladie		
Longue, grave maladies	0,4%	-
Maladie longue durée	0,6%	0,2%
Disponibilité d'office-santé	0,7%	0,3%
Maladie ordinaire	4,9%	1,0%
Maladie professionnelle	0,1%	-
Maternité et adoption	0,8%	-
Naissance ou adoption	-	0,0%

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2024

36,4 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

29,0 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

16 congés maternité ou adoption

2 congés paternité ou adoption

Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

53 accidents de travail

10,0 accidents de travail pour 100 femmes

14,8 accidents de travail pour 100 hommes

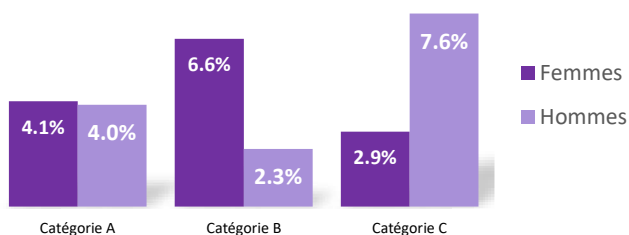
871 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.

1 415 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

308 départs en formation concernant des agents permanents

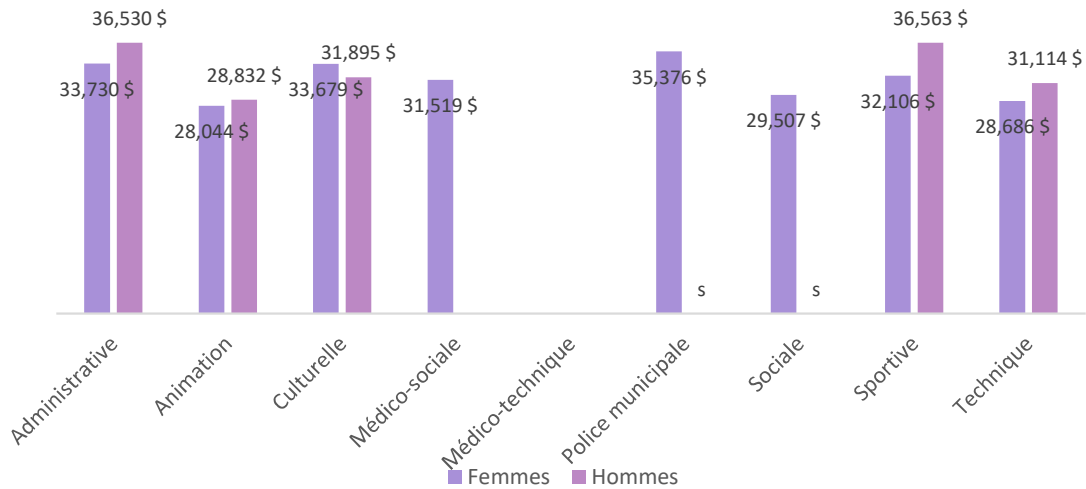
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



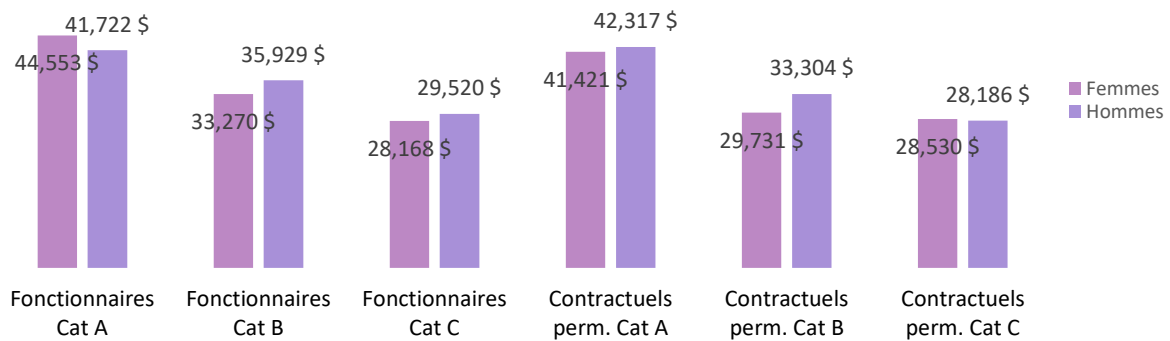
Aucun départ en formation pour les agents non permanents

Rémunérations (agents permanents)

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	41 636 €	46 444 €	37 306 €	34 065 €	28 974 €	29 011 €
Animation	-	-	-	31 814 €	28 832 €	27 628 €
Culturelle	-	41 996 €	-	34 371 €	31 895 €	28 911 €
Médico-sociale	-	s	-	29 414 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	s	35 376 €
Sociale	-	39 447 €	-	-	s	28 375 €
Sportive	s	-	37 164 €	32 106 €	-	-
Technique	43 705 €	39 207 €	31 611 €	33 565 €	29 300 €	27 976 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➡ Montant moyen du RIFSEEP (IFSE + CIA) selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	8 802 € ↗	6 043 € ↘	3 028 € ↘	7 284 €	7 100 €	3 683 €
Animation	-	5 986 €	2 602 € ↘	-	-	4 680 €
Culturelle	4 197 €	2 897 €	2 734 € ↘	-	-	3 185 €
Médico-sociale	6 629 €	2 463 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	4 277 €	-	2 418 € ↘	-	-	2 515 €
Sportive	-	2 975 € ↘	-	7 008 €	5 625 €	-
Technique	8 249 € ↘	4 770 € ↘	2 389 € ↘	8 552 €	4 857 €	3 115 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	8 410 € ↗	4 114 € ↘	2 596 € ↗	6 839 €	5 505 €	2 441 €
Animation	-	5 751 €	2 182 € ↗	-	-	2 103 €
Culturelle	-	1 147 €	2 583 €	-	-	-
Médico-sociale	-	2 134 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	2 528 € ↗	-	-	2 424 €
Sportive	-	2 891 € ↘	-	-	3 011 €	-
Technique	5 775 € ↘	5 797 € ↗	2 134 € ↘	8 271 €	5 795 €	3 074 €

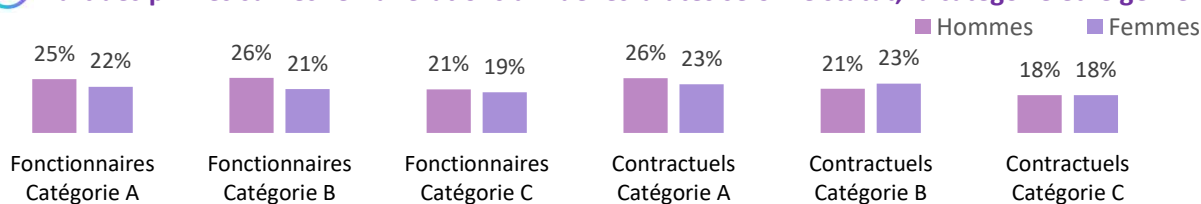
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

➡ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

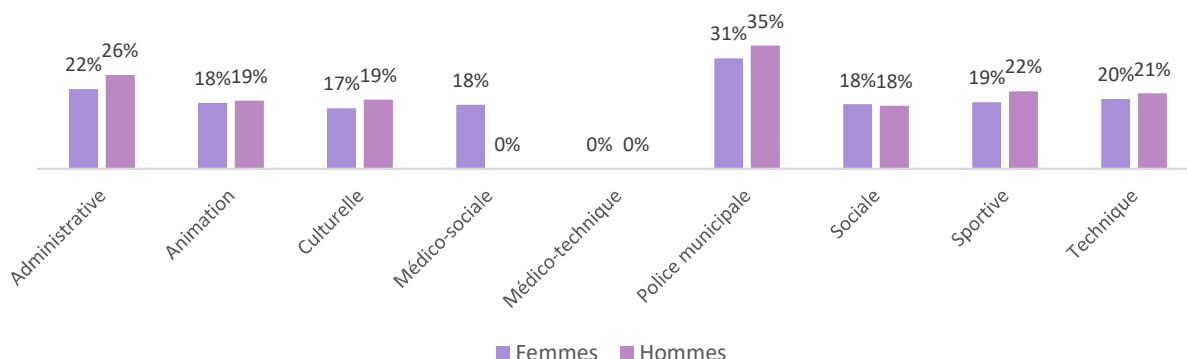
Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	25%	27%	23%	29%	21%	21%
Animation	-	-	26%	-	18%	19%
Culturelle	15%	-	17%	-	18%	19%
Médico-sociale	s	-	17%	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	31%	s
Sociale	17%	-	-	-	18%	s
Sportive	-	s	19%	24%	-	-
Technique	24%	24%	24%	-	19%	20%

RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)

➡ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon le statut, la catégorie et le genre



➡ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



■ Heures supplémentaires et complémentaires (Emplois permanents)

➡ Montant moyen par ETPR d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Ce tableau présente le montant moyen des sommes versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, calculé en rapportant le total des versements à l'effectif exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

Fonctionnaires						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	86 € ↘	51 € ↗	-	173 €	22 €
Animation	-	-	1 311 € ↘	-	-	1 488 €
Culturelle	-	30 €	-	-	-	-
Médico-sociale	-	13 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	141 €	-	381 €	-
Sociale	-	-	78 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	114 €	-
Technique	-	-	415 € ↗	-	-	197 €

Contractuels sur emploi permanent						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	82 €	-	-	-	-
Animation	-	-	2 026 € ↗	-	-	1 959 €
Culturelle	-	-	150 €	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	215 € ↗	-	-	61 €
Sportive	-	6 882 € ↗	-	-	5 849 €	-
Technique	-	-	1 729 € ↗	-	-	459 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

Date de publication : octobre 2025



FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

27 647 941 €

Charges de personnel

19 272 014 €

Part des charges de personnels

69,7%

57,9%

Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

12 481 228 €

Primes et indemnités versées

2 549 924 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires

176 410 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

51 214 €

Part des primes



20,4%

- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 13 789 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

30 602 €

Contractuels permanents

31 570 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

43 084 €

Catégorie B

33 387 €

Catégorie C

28 514 €

Moyenne selon le genre

Hommes

32 166 €

Femmes

30 272 €

Moyenne globale

30 820 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 30602 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 28514 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 30272 €

- La rémunération moyenne annuelle brute est de 30820 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

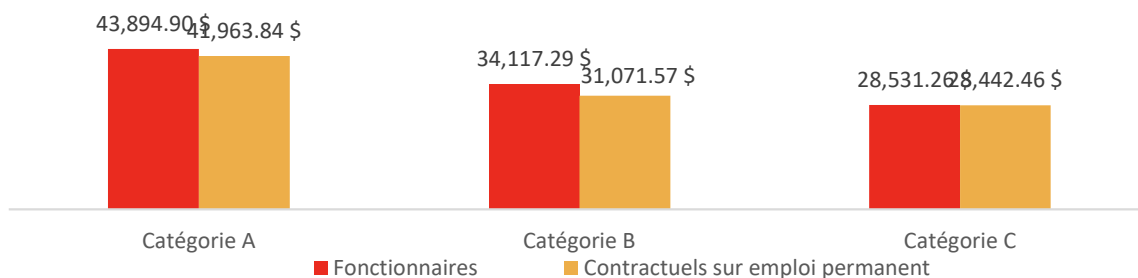
Catégorie A +3,6%

Catégorie B -8,4%

Catégorie C -3,7%

- L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie B

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



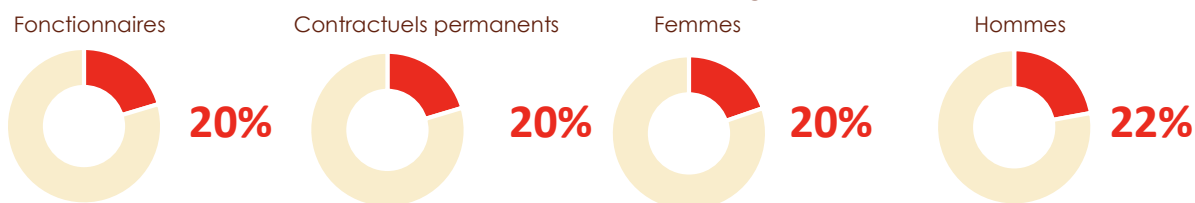
Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

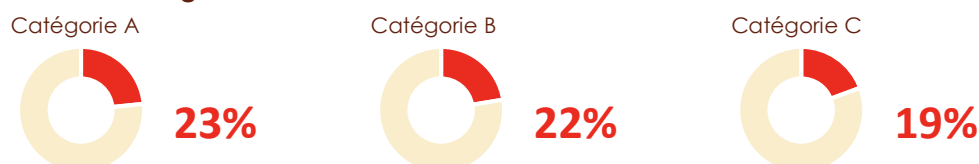
	Rémunération statutaire	9 519 578 €
	Primes	2 549 924 €
	SFT*	106 997 €
	HSC	176 410 €
	NBI*	51 214 €
	IR*	77 105 €
Rémunération annuelle brute :		12 481 228 €

*uniquement des fonctionnaires

Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre



Selon la catégorie



Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	46 444 €	41 636 €	34 065 €	37 306 €	29 011 €	28 974 €
Animation	-	-	31 814 €	-	27 628 €	28 832 €
Culturelle	41 996 €	-	34 371 €	-	28 911 €	31 895 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	29 414 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	35 376 €	s
Sociale	39 447 €	-	-	-	28 375 €	s
Sportive	-	s	32 106 €	37 164 €	-	-
Technique	39 207 €	43 705 €	33 565 €	31 611 €	27 976 €	29 300 €
Moyenne toute filière	43 703 €	42 111 €	32 476 €	35 217 €	28 239 €	29 273 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	22,1%	25,7%	21,2%	24,6%	19,0%	20,1%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.		Nb h.
Animation	76,34	Femmes	32,3
Sportive	61,07	Hommes	21,8
Technique	25,00		

Montant moyen d'IFSE par EPTR selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	8 342 €	5 747 €	2 768 €	7 139 €	6 542 €	3 268 €
Animation		5 797 €	2 563 €			4 368 €
Culturelle	4 107 €	2 862 €	2 734 €			3 185 €
Médico-sociale	6 629 €	2 463 €				
Sociale	4 238 €		2 408 €			2 515 €
Sportive		2 975 €		7 008 €	5 367 €	
Technique	7 796 €	4 665 €	2 330 €	8 024 €	4 626 €	2 977 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	7 982 €	4 029 €	2 596 €	6 685 €	5 505 €	2 441 €
Animation		5 557 €	2 164 €			2 103 €
Culturelle		1 147 €	2 583 €			
Médico-sociale		2 134 €				
Sociale			2 528 €			2 424 €
Sportive		2 891 €			3 011 €	
Technique	5 775 €	5 748 €	2 134 €	7 866 €	5 707 €	3 040 €

Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA selon statut, catégorie et filière

Filières	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative	1 203 €	-795 €	-499 €	1 297 €	-1 476 €	155 €	315 €	-262 €	-155 €	274 €		
Animation			-1 805 €			61 €			-273 €			
Culturelle			-451 €									
Sociale			-106 €			104 €						
Sportive		-2 392 €			-120 €							
Technique	-228 €	39 €	-647 €	-2 091 €	40 €	-907 €	-75 €	-125 €	-79 €		-39 €	

Réalisation

Cette synthèse sur la rémunération reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **octobre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service

Nombre d'accidents

44

31,8%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

2 009

29

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

46

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	3	3	7%
Animation	1	10	11	25%
Culturelle	0	1	1	2%
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	4	4	9%
Sportive	0	1	1	2%
Technique	12	12	24	55%
Ensemble	13	31	44	

▸ Selon le genre

Femmes 70,5%

Hommes 29,5%

▸ Selon la catégorie

Cat A 2,3%

Cat B 2,3%

Cat C 95,5%

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

1,1%

Taux d'exposition

6,2%

Taux de fréquence

6,6%

Indice de gravité*

59,9

*Durée moyenne des arrêts

Les accidents de trajet

Nombre d'accidents

9

22,2%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

277

4

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

31

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	2	2	22%
Animation	1	1	2	22%
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	5	0	5	56%
Ensemble	6	3	9	

▸ Selon le genre

Femmes 33,3%

Hommes 66,7%

▸ Selon la catégorie

Cat A 22,2%

Cat B 11,1%

Cat C 66,7%

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,1%

Taux d'exposition

0,9%

Taux de fréquence

0,9%

Indice de gravité*

50,0

*Durée moyenne des arrêts

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

2

Nombre de jours d'absence

365

Nombre de jours par maladie

183

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	2	0	2	100%
Ensemble	2	0	2	

▸ Selon le genre

Femmes 100,0%

Hommes 0,0%

▸ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,1%

Taux d'exposition

0,4%

Taux de fréquence

0,4%

Indice de gravité*

123,5

*Durée moyenne des arrêts

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

2

0,0%

suite à une inaptitude liée à un
accident de travail ou une maladie
professionnelle

Périodes de préparation au reclassement

0

-

% des propositions acceptées

demande

Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année

Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme

Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs

Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique

Femmes Hommes

0 1

20 6

10 4

2 0

0 0

1 0

1 0

0 0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

1

0

en ETPR

Assistants de prévention*

0

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

1

Infirmiers**

0

ACFI*

0

Autres personnels*

0

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0

108 888 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	21 950 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	86 938 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2022)



Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**



Existence d'une démarche de prévention des **TMS**



En cours

Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**



Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail**



Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie**



Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

17

Nombre de réunions du FSSST

4

18

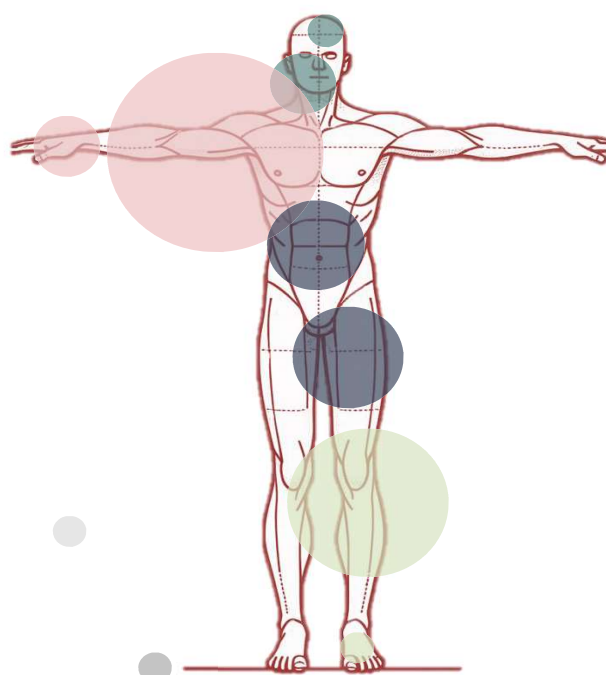
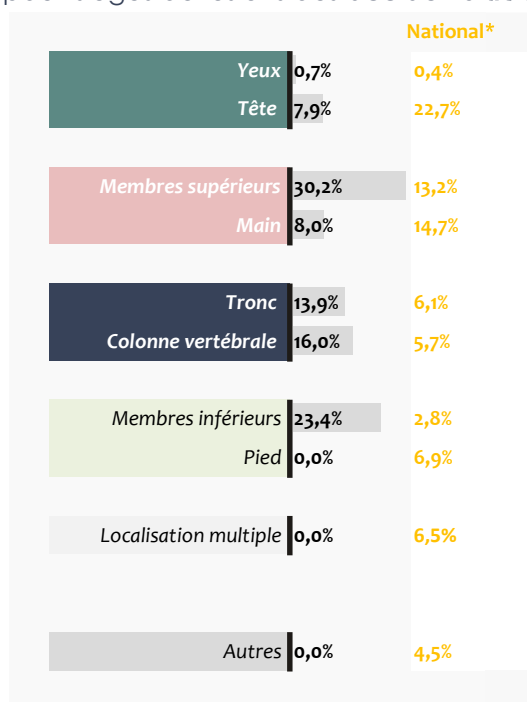
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

Principaux types d'activités* exercées lors de l'accident de travail



Principaux sièges de lésions des accidents de travail

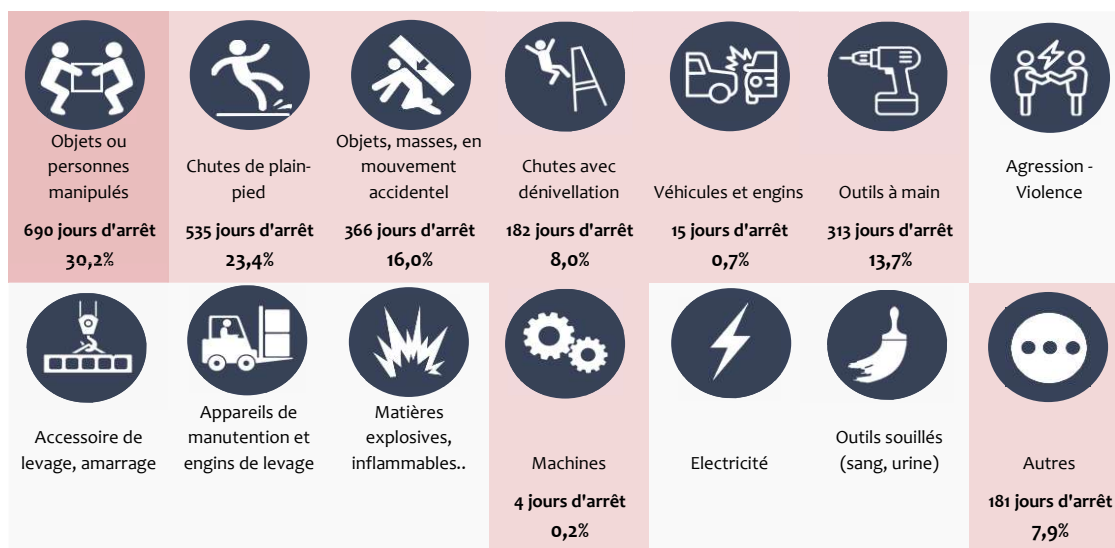


*Données FPT RSU 2022

➤ Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres supérieurs

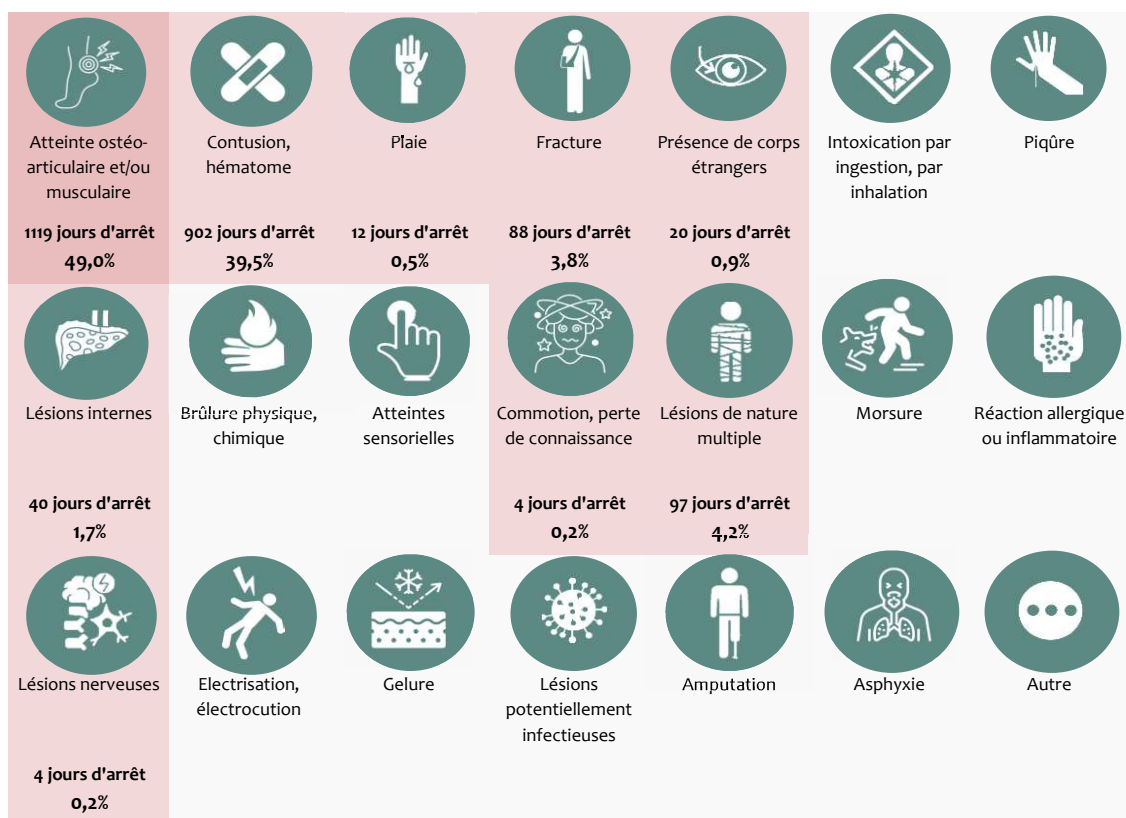
représentants 30,2% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

Principaux éléments matériels liés aux **accidents de travail**



- Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (30,2% des jours d'arrêts)

Principales natures de lésions liées aux **accidents de travail**



- La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (48,95% des jours d'arrêts)

Les maladies professionnelles

Principaux types d'activités* liées aux **maladies professionnelles**



Principaux types de **maladies professionnelles** ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année



► Le principal type de maladie professionnelle est l'épaule (66,67% des arrêts)

– Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	✓
Existence d'un diagnostic RPS	✗
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	✓
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	✓
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	✗
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du droit d'alerte ou de retrait	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	✗
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	✗
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	✗
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	✓
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	✓
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	✓

– Réalisation

Cette synthèse sur la santé, de la sécurité et des conditions de travail reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **octobre 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique

Version 1



Rapport d'orientation budgétaire 2026

SOMMAIRE

I) LE CONTEXTE GLOBAL DE LA PREPARATION BUDGETAIRE.....	4
A) LE CONTEXTE ECONOMIQUE ET FINANCIER NATIONAL.....	4
B) TENDANCES GLOBALES DES FINANCES LOCALES 2025 ET PERSPECTIVES.....	5
C) LE PROJET DE LOI DE FINANCES 2026	7
II) LA SITUATION FINANCIERE DE LA VILLE DE COUËRON : ANALYSE RETROSPECTIVE.....	8
A) Les dépenses de fonctionnement.....	8
B) Les recettes de fonctionnement.....	12
C) L'évolution de l'épargne	16
D) Des investissements confortés.....	17
E) Un endettement maîtrisé	19
III) LES ORIENTATIONS POLITIQUES ET BUDGETAIRES.....	22
A) Trajectoire financière	22
B) Les perspectives de recettes pour 2026	23
C) L'évolution des dépenses de fonctionnement pour 2026	26
D) Les perspectives d'investissements 2026.....	27

Préambule :

Depuis 2020, la Collectivité a été confrontée à trois crises successives qui ont profondément marqué son action publique. La crise sanitaire a d'abord limité la capacité d'intervention de la Commune. Elle a été suivie par une période d'inflation inédite et par le choc des prix de l'énergie consécutifs à la guerre en Ukraine. Désormais, la dégradation des comptes publics nationaux conduit l'Etat à solliciter les collectivités afin de participer à l'effort de redressement, générant de nouvelles contraintes financières pour notre Commune.

Dans ce contexte, la stratégie financière engagée depuis 2021 a démontré sa solidité. Elle a permis de financer un projet municipal axé sur l'amélioration du cadre de vie, le renforcement de la cohésion sociale et le maintien d'un haut niveau de service public.

Malgré les tensions budgétaires accentuées par les dispositions du Projet de Loi de Finances (PLF) pour 2026, cette stratégie sera poursuivie, tout en étant adaptée pour répondre aux nouvelles exigences de gestion.

Cette trajectoire a reposé sur la préservation des équilibres financiers du mandat afin de garantir une action publique efficace et une capacité d'investissement ambitieuse, supérieure à 30 M€. Conformément aux engagements pris, la Commune n'a procédé qu'à une seule revalorisation modérée du taux de taxe foncière sur le bâti en début de mandat. A la différence de nombreuses autres collectivités, aucune hausse supplémentaire de la fiscalité pesant sur les ménages n'a été mise en œuvre, malgré les contraintes financières et les aléas rencontrés.

Ainsi, le maintien de la trajectoire financière a été rendu possible grâce à l'activation maîtrisée des leviers disponibles :

- l'utilisation progressive de l'épargne de fonctionnement, stabilisée à 1,9 M€ en fin de mandat,
- un recours à l'endettement raisonné, préservant la soutenabilité des finances locales.

L'impact du PLF 2026 invite désormais à une vigilance renforcée sur l'évolution des dépenses de fonctionnement. Des efforts de gestion sont d'ores et déjà engagés afin de maintenir les équilibres budgétaires et de garantir aux habitantes et habitants une qualité de vie durable, conforme aux ambitions portées par la Commune.

I) Le contexte global de la préparation budgétaire

A) Le contexte économique et financier national

Après une reprise vigoureuse en 2022 (+2,6 %) et un ralentissement marqué en 2023 (+0,9 %), l'économie française avance en 2025 avec une cadence fragile. La Banque de France, dans sa dernière projection, relève légèrement la prévision de croissance à 0,7 %, mais cette embellie reste bien en deçà des ambitions initiales. Aussi, l'horizon demeure brouillé par des incertitudes politiques et des tensions géopolitiques persistantes - Ukraine, Proche-Orient, commerce mondial – qui freinent les décisions des ménages et des entreprises. Même l'élan des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris n'aura été qu'une parenthèse, incapable de dissiper la morosité ambiante.

Sur le front des prix, la désinflation s'impose avec force : après 5,7 % en 2023 et 2,3 % en 2024, l'inflation devrait se stabiliser autour de 1,0 % en 2025, avant de glisser vers 1,3 % en 2026. Cette détente, conjuguée à une progression des salaires réels, redonne un peu d'air au pouvoir d'achat, mais sans déclencher l'essor espéré. Le marché du travail, quant à lui, s'essouffle : le chômage, à 7,4 % début 2025, pourrait atteindre 7,9 % en fin d'année, avant de frôler 8,3 % en 2026.

La politique monétaire, amorce quant à elle un tournant. Après avoir hissé ses taux à 4,5 % en 2023, la Banque Centrale Européenne (BCE) a engagé une détente prudente : le taux de refinancement s'établit désormais à 2,15 %, signe d'un assouplissement destiné à soutenir le crédit et, timidement, l'investissement. Le marché immobilier, meurtri par deux années de repli, esquisse une reprise timide, mais reste loin des sommets passés.

Les finances publiques demeurent sous tension. Le déficit devrait atteindre -5,4 % du PIB en 2025, avant un frêle redressement à -4,7 % en 2026. Quant à la dette, elle franchit le seuil des 114 % du PIB, et pourrait s'approcher des 116 % en fin d'année, interrogeant plus que jamais la soutenabilité de la trajectoire budgétaire.

Trajectoire des finances publiques (projection du projet de loi de finances pour 2026)

En % de PIB	2022	2023	2024	2025	2026
Déficit public	-4,8	-5,5	-5,8	-5,4	-4,7
Croissance volume de la dépense publique	-1,1	-1,0	2,1	1,7	0,3
Taux de prélèvements obligatoires	45,4	43,2	42,8	43,6	43,9
Taux de dépenses publiques	57,7	56,4	56,6	56,8	56,4
Dette publique	111,8	109,9	113,2	115,9	117,9

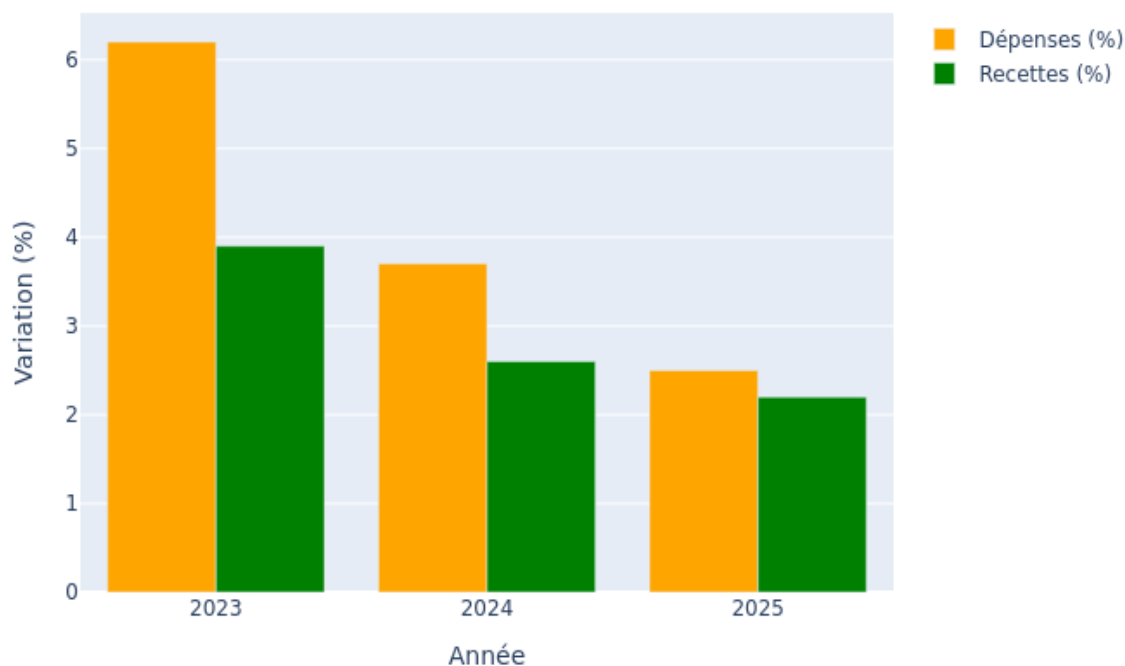
B) Tendances globales des finances locales 2025 et perspectives

Après l'embellie de 2021 et 2022, les finances locales affrontent depuis 2023 un effet ciseau important : des dépenses qui galopent, des recettes qui peinent. En 2024, les dépenses de fonctionnement ont bondi de +3,7 %, quand les recettes ne progressaient que de +2,6 %, rognant l'épargne brute (-1,8 %). L'investissement, persiste dans son élan (+6,5 %), mais au prix d'un recours accru à l'emprunt (+7,2 Md€).

Pour 2025, les tendances restent les mêmes, avec quelques nuances. Les dépenses de fonctionnement ralentissent sans faiblir (+ 2,5 %), tandis que les recettes (+ 2,2 %) se heurtent à la fin des dispositifs de soutien et à la chute des droits de mutation (- 17 %). L'épargne brute frôle un léger mieux (+ 0,9 %), mais les disparités entre niveaux de collectivités demeurent criantes. L'investissement, robuste, dépasse les 80 milliards d'euros (+ 1,2 %), porté par le bloc communal (+ 4,9 %), tandis que Départements et Régions marquent le pas. Ce dynamisme s'alimente d'un recours massif à l'emprunt (+8,5 Md€) et d'une ponction sur la trésorerie (- 8 Md€), un prélèvement inédit depuis une décennie.

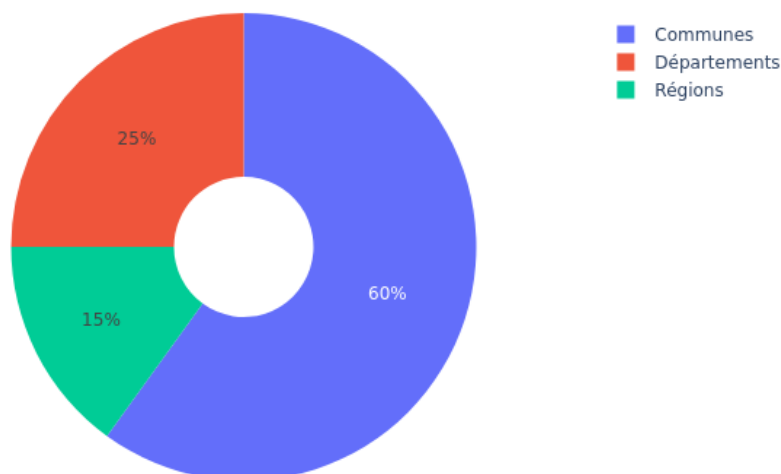
Les charges de personnel et les coûts liés à l'énergie continuent de peser, malgré la désinflation. Les collectivités absorbent les revalorisations salariales et les nouvelles obligations réglementaires. La revalorisation des bases cadastrales (+3,9 %) ne compense pas la baisse des Droits de Mutation à Titre Onéreux (DMTO) et le ralentissement de la Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA). Les dotations de l'Etat restent sous pression, accentuant la dépendance aux ressources propres.

Structure des finances locales (2023-2025)



Les investissements liés à la performance énergétique et à la mobilité douce gagnent en importance, tandis que le recours à l'emprunt atteint un niveau inédit depuis dix ans, traduisant la volonté de maintenir l'effort d'équipement malgré la contraction des marges financières.

Répartition des investissements par bloc (2025)



Dans ce contexte, la trajectoire pour 2026 se durcit. La croissance nationale rebondirait légèrement (+ 0,9 %), l'inflation se stabiliserait autour de + 1,3 %, mais les collectivités subiraient un effort budgétaire inédit. L'Etat prévoit 5,3 Md€ d'économies, soit plus du double de 2025, pour contenir la hausse de ses dépenses de fonctionnement. Les recettes resteraient sous tension (DMTO et TVA en baisse), et l'autofinancement pourrait encore se contracter. Enfin, l'investissement serait menacé par ces contraintes, malgré la montée en puissance des projets liés à la transition écologique.

C) Le projet de loi de finances 2026

En l'état des connaissances sur le Projet de Loi de Finances (PLF) et en amont de son vote au Parlement, la Collectivité anticipe les éléments suivants :

La Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) pour les collectivités territoriales devrait rester gelée en valeur nominale, sans indexation sur l'inflation, comme les années précédentes. Le montant global de la DGF est maintenu à 27,24 milliards d'euros, identique à celui de 2024 et 2025. Les dotations de solidarité (DSU et DSR) ne bénéficient pas cette année d'une revalorisation significative, les ajustements continuant à se faire par écrêtement de la dotation forfaitaire.

Concernant les Dotations de Soutien à l'Investissement Local (DSIL), le gouvernement poursuit la réduction du Fonds vert, qui passe de 1 milliard d'euros à 500 millions d'euros (contre 2,5 milliards en 2024). Cette baisse risque d'affecter fortement les projets liés à la transition écologique, notamment la rénovation énergétique des bâtiments publics et l'amélioration de l'isolation. Un regroupement des dotations d'investissement dans un fonds unique est annoncé, mais sans précision opérationnelle à ce stade.

Sur le plan fiscal, la suppression de la Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE) est de nouveau reportée : elle interviendra désormais progressivement entre 2029 et 2031, soit un décalage d'un an par rapport au calendrier initial. Le Fonds de Compensation pour la TVA (FCTVA) verra son taux abaissé à 14,850 % à compter du 1er janvier 2026 (contre 16,404 % actuellement), soit une baisse de 14 %. De plus, certaines dépenses comme l'entretien des bâtiments publics, la voirie, les réseaux ou les prestations de « cloud computing » seront exclues de son assiette. **À cela pourrait s'ajouter une réduction de 25 % du prélèvement sur recettes compensant les bases industrielles, entraînant une perte estimée à 1,2 milliard d'euros pour les collectivités.**

Enfin, le projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) confirme le relèvement progressif du taux de cotisation des employeurs territoriaux à la CNRACL, à raison de +3 points par an jusqu'en 2028, ce qui pèsera à hauteur de 1,3 milliard d'euros sur les budgets locaux.

II) La situation financière de la ville de Couëron : analyse rétrospective

Les éléments de rétrospective financière présentés ci-dessous permettent d'identifier la situation financière de la Collectivité, ses atouts et ses fragilités, ainsi que les leviers et marges de manœuvre dont elle dispose dans la définition de ses orientations budgétaires.

A) Les dépenses de fonctionnement

Chapitres budgétaires		CA 2021	CA 2022	CA 2023	CA 2024	CA 2025 projeté (prévision)	Variation annuelle moyenne
011	Charges à caractère général	3 957 K€	4 316 K€	4 703 K€	5 277 K€	5 050 K€	6,29%
012	Frais de personnel et charges assimilées	15 399 K€	16 664 K€	17 760 K€	19 272 K€	19 700 K€	6,35%
014	Atténuations de produits	73 K€	76 K€	68 K€	164 K€	220 K€	31,76%
65	Autres charges de gestion courante	2 643 K€	2 756 K€	2 593 K€	2 839 K€	2 860 K€	1,99%
66	Charges financières	172 K€	159 K€	119 K€	89 K€	99 K€	- 12,90%
67	Charges exceptionnelles	34 K€	23 K€	71 K€	1 K€	15 K€	-18,50%
68	Provisions	10 K€	10 K€	82 K€	6 K€	5 K€	-15,91%
Dépenses réelles		22 289 K€	24 004 K€	25 396 K€	27 648 K€	27 949 K€	5,82%

Les dépenses réelles de fonctionnement de la ville de Couëron sur la période 2021-2024 connaissent une **progression annuelle moyenne de + 5,82 %**. Cette évolution significative, même si elle est inférieure à celle de la période 2020-2023 prend comme point de départ l'année 2021 encore impactée par la crise sanitaire et une activité qui avait connu une faible reprise avant un exercice 2022 marqué par une forte reprise des dépenses et de l'inflation. L'exercice 2024 est quant à lui tout particulièrement marqué par l'évolution des charges de personnel (+8,5%) et des charges à caractère général (+12%, coût des fluides notamment). L'exercice 2025 devrait s'inscrire à l'inverse sur des évolutions beaucoup plus limitées, de l'ordre de +1% d'évolution globale des dépenses, dans un contexte d'inflation beaucoup plus mesurée. Malgré l'augmentation du taux de cotisation des employeurs territoriaux à la CNRACL, les charges de personnel restent contenues autour de + 2,2 % et les charges à caractère général diminuent de 4,3 %, preuve des efforts de gestion réalisés par la Collectivité.

Avec des dépenses réelles par habitant de 1 179 euros en 2024, Couëron se situe globalement dans la frange basse des dépenses par habitant des communes métropolitaines de strate comparable (1 184 euros ¹), ainsi qu'assez nettement en dessous de la moyenne des dépenses par habitant de la strate nationale (1 379 euros)².

¹ Communes de Nantes Métropole population entre 15 000 et 30 000 habitants

² Strate INSEE 15 000 – 30 000 habitants, Observatoire des finances et de la gestion publique locales (OFGL)

1) Les dépenses de personnel

Premier poste budgétaire de la Collectivité, les dépenses de personnel représentaient en 2024 un montant de 19,27 millions d'euros, soit plus des deux tiers du budget global. Ce poids financier traduit l'importance des ressources humaines dans la mise en œuvre des politiques publiques locales.

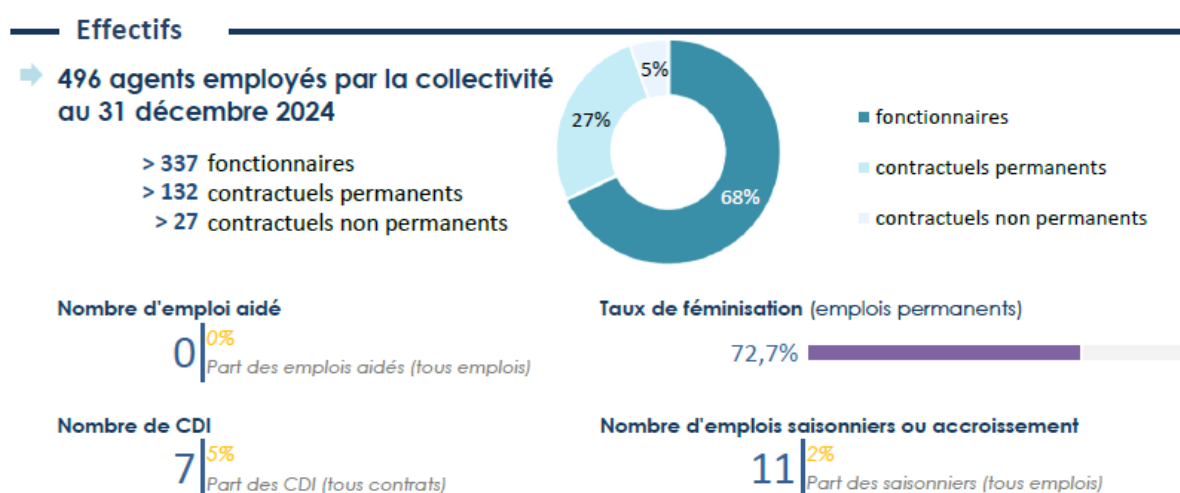
Ces dépenses sont principalement composées de la rémunération des 496 agents de la Collectivité (effectifs au 31 décembre 2024) qui collaborent à la mise en œuvre des politiques publiques déployées par la Collectivité. Parallèlement aux rémunérations, les dépenses de personnel sont composées de l'assurance du risque statutaire (327 700 euros), de l'action sociale (430 000 euros) et de la rémunération des personnels externes (370 000 euros).

En 2025, les dépenses de personnel continuent de croître pour atteindre 19,75 millions euros, confirmant le poids prépondérant dans le budget global. On note ainsi que la part des dépenses de personnel dans le budget continue de se renforcer du fait notamment des décisions gouvernementales, notamment :

- mise en œuvre de l'adhésion obligatoire à la mutuelle prévoyance avec une base de participation de la Ville présentant des modulations de 50, 55, 60% (+ 82 000 euros),
- augmentation de la cotisation CNRACL de 3 points (+ 200 000 euros),
- augmentation URSSAF de 1 point (+ 70 000 euros).

Cette tendance interroge la soutenabilité financière à moyen terme. La rigidité des dépenses de personnel, qui constitue une charge incompressible, réduit les marges de manœuvre pour financer les investissements ou absorber des aléas budgétaires. Elle appelle à une réflexion sur l'optimisation des organisations, la maîtrise des effectifs et l'anticipation des impacts réglementaires, afin de préserver l'équilibre budgétaire tout en garantissant la qualité du service public.

Structure des effectifs (Ces données sont issues du rapport social unique 2024)

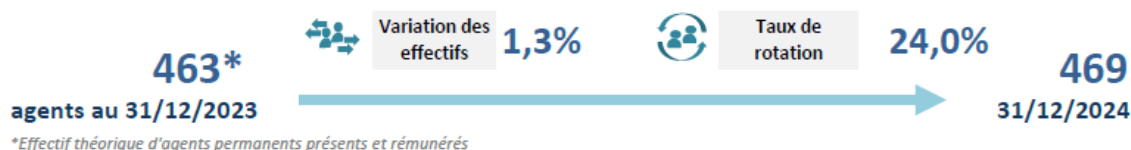


Avec 496 agents au sein de la Collectivité au 31 décembre 2024, les effectifs sont en augmentation : + 8 agents employés par la Collectivité par rapport à 2023 après une augmentation de +14 agents entre 2022 et 2023.

Mouvements



Evolution des effectifs permanents



109 départs

Principaux motifs (départs nets)	
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	53%
Démission	17%
Mutation (changement de collectivité)	9%
Congé parental	6%
Départ à la retraite	5%

115 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)	
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	50%
Remplaçants	33%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	8%
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)	5%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	2%

On note, 115 arrivées (contre 154 l'année précédente) et 109 départs (contre 125 en 2023). Les fins de contrats des remplaçants restent en forte augmentation (53% en 2024, contre 43% en 2023). De manière générale, on constate une variation en forte baisse des effectifs avec 1.3% contre 6.7% l'année précédente. Ainsi les effectifs se stabilise après les fortes variations post Covid.

Équivalent temps plein rémunéré

415,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	313,8
> Contractuels sur emploi permanent	91,1
> Contractuels sur emploi non permanent	10,6

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	43,3
Catégorie B	62,3
Catégorie C	299,4

Les Equivalents Temps Plein Rémunérés de la Collectivité ont fortement augmenté passant de 387,4 agents en 2023 contre 415,5 agents en 2024, 28,1 ETPR supplémentaires en 1 an. Cette évolution s'explique notamment par la dé-précarisation d'un certain nombre de poste avec l'augmentation des quotités horaires.

Coût mensuel moyen

Le coût moyen d'un agent pour la période de janvier à décembre 2024 a évolué de 5,11% par rapport à l'année précédente. Il est de 3 006 euros en 2024 (contre 2 859 euros en 2023) :

- le traitement de base indiciaire : 2 015 euros en moyenne par agent (soit un budget global de 9 863 000 euros),
- l'URSSAF : 319 euros en moyenne par agent (soit 1 560 000 euros),
- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) : 302 euros en moyenne par agent (soit 1 378 000 euros),
- la retraite CNRACL : 660 euros en moyenne par agent, soit 2 103 000 euros
- la prime annuelle : 142 euros en moyenne, soit 700 500 euros,
- les autres coûts (CNFPT, SFT, etc.).

2) Les charges à caractère général

Les charges à caractère général constituent le 2^{ème} poste de dépenses de fonctionnement de la Collectivité. Elles s'élèvent à 5,28 millions d'euros en 2024 et représentent 19,1 % des dépenses réelles de fonctionnement.

Sur la période 2021-2024, ce chapitre est en augmentation moyenne annuelle de 6,29 %. Cette évolution prend comme point de départ l'année 2021 encore impactée par la crise sanitaire et une activité en berne avant une faible reprise sur l'exercice 2022. Par la suite, les exercices 2023 et 2024 ont connu une forte augmentation des dépenses liées à la reprise de l'activité post covid et la forte inflation.

L'exercice 2025, dans un contexte d'inflation plus modérée, connaît une diminution sensible des charges à caractère général, estimée autour de - 4,3 %. Cette tendance témoigne des efforts de gestion réalisés par au sein de la Collectivité.

De fait, les dépenses par habitant en 2024 sur ce chapitre progressent par rapport à 2023, avec un montant de 223 euros. La ville de Couëron se situe en-dessous de la moyenne des communes métropolitaines de strate comparable, pour lesquelles le montant s'élève à 240,5 euros par habitant. La tendance pour 2025 est une progression modérée, l'écart avec la moyenne des autres communes devrait être stable ou légèrement augmenter.

3) Les autres charges de gestion courante

Les autres charges de gestion courante s'élèvent à 2,84 millions d'euros en 2024 et devraient atteindre 3 millions en 2025. Elles sont composées pour 75 % des subventions de fonctionnement versées aux associations et au CCAS, le reste étant dédié à un certain nombre de contributions obligatoires (participation versée à l'OGEC Saint Symphorien, indemnités et formation des élus, ...).

B) Les recettes de fonctionnement

Chapitres		CA 2021	CA 2022	CA 2023	CA 2024	CA 2025 projeté (prévisionnel)	Evolution annuelle moyenne
013	Atténuation de charges	381 K€	425 K€	470 K€	444 K€	320 K€	-4,27%
70	Ventes de produits, prestations de services	1 520 K€	1 696 K€	1 800 K€	1 936 K€	1 956 K€	6,51%
73	Impôts et taxes	18 968 K€	20 380 K€	21 500 K€	21 504 K€	22 233 K€	4,05%
74	Dotations, subventions et participations	4 786 K€	5 200 K€	5 389 K€	5 440 K€	5 512 K€	3,59%
75	Autres produits de gestion courante	199 K€	190 K€	235 K€	236 K€	211 K€	1,47%
77	Produits exceptionnels	152 K€	68 K€	38 K€	5 K€	5 K€	-57,41%
78	Reprises sur provisions		22 K€		23 K€	0 K€	
Recettes réelles		26 008 K€	27 979 K€	29 433 K€	29 587 K€	30 237 K€	3,84%

Sur la période 2021-2025, les recettes réelles de fonctionnement progressent en moyenne de près de 3,84 % par an. Cette dynamique, principalement portée par la fiscalité, est en nette diminution à partir de 2024.

Le montant moyen des recettes par habitant est en diminution en 2024, pour atteindre 1 252 euros (contre 1 258 euros en 2023). La ville de Couëron se situe très sensiblement en dessous de la moyenne des communes métropolitaines de strate comparable (1 378 euros)³, ainsi que largement en dessous du montant moyen par habitant des communes de même strate à l'échelle nationale (1 586 euros)⁴.

Les recettes de fonctionnement sont anticipées pour 2025 à environ +2,2%, notamment du fait de la revalorisation forfaitaire des valeurs locatives de +1,7 % et de la reprise des droits de mutation. Les dotations d'Etat restent globalement stables. Ces éléments sont détaillés ci-après.

1) Les produits de la fiscalité locale directe (bases notifiées – Etat fiscal 1259 COM)

La ville de Couëron bénéficie d'une bonne dynamique de ses bases impactées par la revalorisation cadastrale des valeurs locatives, indexée sur l'indice des prix (+ 1,7 % en 2024) et par une augmentation physique des bases significative, liée aux constructions nouvelles/extensions.

³ (*) Communes de Nantes Métropole population entre 15 000 et 30 000 habitants

⁴ Strate INSEE 15 000 – 30 000 habitants, Observatoire des finances et de la gestion publique locales (OFGL)

	2021	2022	2023	2024	2025	Evolution annuelle moyenne 2021-2024
Taxe d'habitation						
Produit	61 348	66 171	264 984	184 715	104 090	44,4%
Taxe foncière bâti						
Taux	38,31% (*)	40,23%	40,23%	40,23%	40,23%	1,6%
Base	23 235 843	24 501 000	26 560 277	27 353 168	28 024 000	5,6%
Produit	8 901 651	9 856 752	10 685 199	11 004 179	11 274 055	7,3%
Coefficient correcteur	3 417 527	3 602 732	3 891 574	3 913 260	4 038 840	4,6%
Taxe foncière non bâti						
Taux	78,70%	82,64%	82,64%	82,64%	82,64%	1,6%
Base	249 519	252 000	266 657	274 735	281 900	3,3%
Produit	196 371	208 253	220 448	227 041	232 962	5,0%
Total des contributions directes	12 576 898	13 733 908	15 062 206	15 329 196	15 649 947	6,8%

(*) Dans le cadre du transfert de la part départementale de taxe foncière à la Commune (visant à compenser partiellement la suppression de la taxe d'habitation à compter du budget 2021), le taux de taxe foncière 2021 correspond à l'agrégation du taux communal (23,31 %) et du taux départemental (15 %) jusque-là en vigueur.

À compter du 1^{er} janvier 2021, la disparition de la Taxe d'Habitation (TH) sur les résidences principales a été remplacée par un coefficient correcteur visant la compensation à l'euro près de la perte du produit de TH sur la base des taux arrêtés en 2017.

En 2022, le Conseil Municipal a décidé d'augmenter ses taux de fiscalité : le taux de la taxe foncière sur le bâti passe de 38,31 % à 40,23 % et celui de la taxe foncière sur le non bâti passe de 78,70 % à 82,64 %. Ainsi le montant des contributions directes progresse fortement en 2022 (+ 9 %).

En 2023, les taux de fiscalité sont restés stables, la progression importante des contributions directes (+ 9,2 %) s'expliquant principalement par la revalorisation cadastrale des valeurs locatives, indexée sur l'indice des prix (+ 7,1 %).

En 2024, les taux de fiscalité sont également restés stables. La progression des contributions directes a été limitée à + 1,6 %, soit une évolution inférieure à la revalorisation cadastrale des valeurs locatives de + 3,9 % (indexation sur l'indice des prix). Cette évolution sensiblement inférieure aux tendances historiques connues par la Commune s'explique par la requalification des bases foncières du site Arc-en-Ciel opérée par la Direction Régionale des Finances Publiques. La baisse structurelle de taxe foncière qui en résulte est de - 228 000 euros. Suite à cette requalification, la baisse de recettes subie par la Commune représente une perte totale et structurelle de 599 786 euros.

En 2025, les taux de fiscalité sont à nouveau restés stables, l'évolution de +2,1 % des contributions directes s'explique principalement par la revalorisation cadastrale des valeurs locatives, indexée sur l'indice des prix (+ 1,7 %), le solde s'expliquant par l'évolution physique des bases.

2) Les Droits de Mutation à Titre Onéreux (DMTO)

La contraction du marché immobilier et la baisse des prix des biens a conduit à une diminution de plus de 12% du produit des DMTO en 2024, soit - 121 000 euros par rapport à 2023, après déjà une baisse sensible de près de 27% en 2023. La fin d'année 2024 a connu une reprise immobilière modérée et 2025 semble confirmer cette tendance, où les DMTO sont anticipés à +15,5 %, soit +135 000 euros.

3) Les dotations de l'Etat

Les évolutions de dotations versées par l'Etat sont restées sensiblement inférieures à l'inflation. Compte tenu de la requalification des bases foncières du site Arc-en-Ciel, elles ont même diminué en volume sur la période 2021-2024. Au regard de la forte inflation connue sur la période, la perte en valeur est très importante.

Les dotations d'Etat ont globalement diminué sur 2024 de - 6,0%, soit -213 000 euros.

La Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) principale dotation de l'Etat, d'un montant de 2,6 millions d'euros est quasiment stable, l'effet gain de population parvenant presque à compenser l'écroulement destiné à financer les mécanismes de péréquation. Pour 2025 elle est prévue en diminution de - 0,3 %, une nouvelle fois sensiblement inférieure à l'inflation et décorrélée de l'évolution des dépenses.

En raison de la disparition de la taxe d'habitation et sa compensation par l'Etat, la structure du « panier » de ressources a évolué vers une substitution progressive de la fiscalité propre de la commune vers des dotations/allocations, impliquant une dépendance accrue aux décisions de l'Etat et une moindre autonomie fiscale des collectivités locales, avec une possibilité d'utilisation du levier fiscal plus limitée que par le passé.

Libellé	CA 2021	CA 2022	CA 2023	CA 2024	CA 2025 (prévision)	Variation annuelle moyenne 2021-2024
Dotation Globale de Fonctionnement	2 577 240 €	2 563 751 €	2 604 754 €	2 632 243 €	2 625 000 €	0,7%
Dotation Nationale de Péréquation	76 222 €	89 380 €	88 323 €	79 491 €	95 000 €	1,4%
Dotation de compensation pour exonération fiscale taxe foncière	779 947 €	820 368 €	870 281 €	638 741 €	671 000 €	-6,4%
TOTAL Dotations	3 433 409 €	3 473 499 €	3 563 358 €	3 350 495 €	3 393 000 €	-0,8%

Pour 2025, l'évolution globale est prévue en augmentation de +1,3 %.

4) Les dotations Métropolitaines

L'approbation par le Conseil Métropolitain en décembre 2021 d'un nouveau Pacte financier de solidarité sur la période 2022-2026 répond à la volonté de soutien fort de la Métropole vers ses 24 communes. Pour mémoire, la Pacte prévoit, à compter de 2022, une majoration de 1,3 million d'euros de la Dotation de Solidarité Communautaire (DSC), ainsi que de la mise en place de nouveaux dispositifs d'aides aux Communes (fonds de soutien à l'apprentissage de la nage, fonds d'investissement pour la valorisation du patrimoine industriel et fluvial, ...).

Les participations de Nantes Métropole pour l'exercice 2024 se traduisent principalement par les deux dispositifs suivants :

- **L'Attribution de Compensation (AC) : 3 254 893 euros.** Dans le cadre des conventions de gestion concernant l'entretien des espaces verts, le montant de l'AC 2024 diminue de 2,0 % par rapport à 2023 (année intégrant une rétroactivité exceptionnelle).

- **La Dotation de Solidarité Communautaire (DSC) : 1 210 187 euros.** Ce montant a été calculé au regard des critères d'effort fiscal, d'insuffisance de potentiel fiscal, et d'insuffisance de revenu moyen par habitant. Les montants reversés aux communes sont par ailleurs indexés sur l'évolution annuelle des produits fiscaux métropolitains, ainsi que des dotations et autres allocations perçues par Nantes Métropole. En 2024, la DSC progresse de 3,1 % par rapport à 2023.

En 2025 le montant d'AC est en augmentation sensible à 3,57 M€, intégrant une recette exceptionnelle de 180 000 €, et le montant de DSC suit une évolution classique à 1,23 M€.

5) La CAF

En 2024, les recettes issues du partenariat avec la CAF connaissent un fort dynamisme, elles s'élèvent à 1 698 774 euros soit une progression de + 13,4 % par rapport à 2023. Les montants s'établissent comme suit :

- Contrat Enfance Jeunesse (CEJ) : 301 065 euros,
- Prestation de Service Ordinaire (PSO) pour les activités péri-éducatives et ALSH : 750 017 euros,
- Prestation de Service Unique (PSU) pour les structures d'accueil de jeunes enfants : 647 692 euros.

En 2025, la tendance attendue est une progression modérée de ces recettes.

C) L'évolution de l'épargne

Tout au long du mandat, la stratégie financière de la Ville visant à préserver son niveau d'autofinancement a été respectée. La faible croissance des dépenses de fonctionnement en 2020 et 2021, conjuguée au dynamisme des recettes de fonctionnement des années 2020 à 2023 ont permis une reconsolidation importante des épargnes.

Le montant des recettes réelles de fonctionnement 2024, contrairement aux années 2022 et 2023, a connu une progression modérée (+ 0,5 % par rapport à 2023). Cette dynamique limitée s'explique principalement par une fiscalité locale évoluant de + 1,98 %, un niveau sensiblement inférieur à ceux des années précédentes, et par la baisse des allocations compensatrices de - 231 000 euros, soit - 27 %. Ces évolutions sont dues à la requalification des bases foncières du site Arc-en-Ciel, qui implique des pertes de taxe foncière d'environ 325 000 euros et d'allocations compensatrices de 275 000 euros. La baisse des droits de mutation (-12%, -121 000 euros) est également un élément complémentaire d'explication.

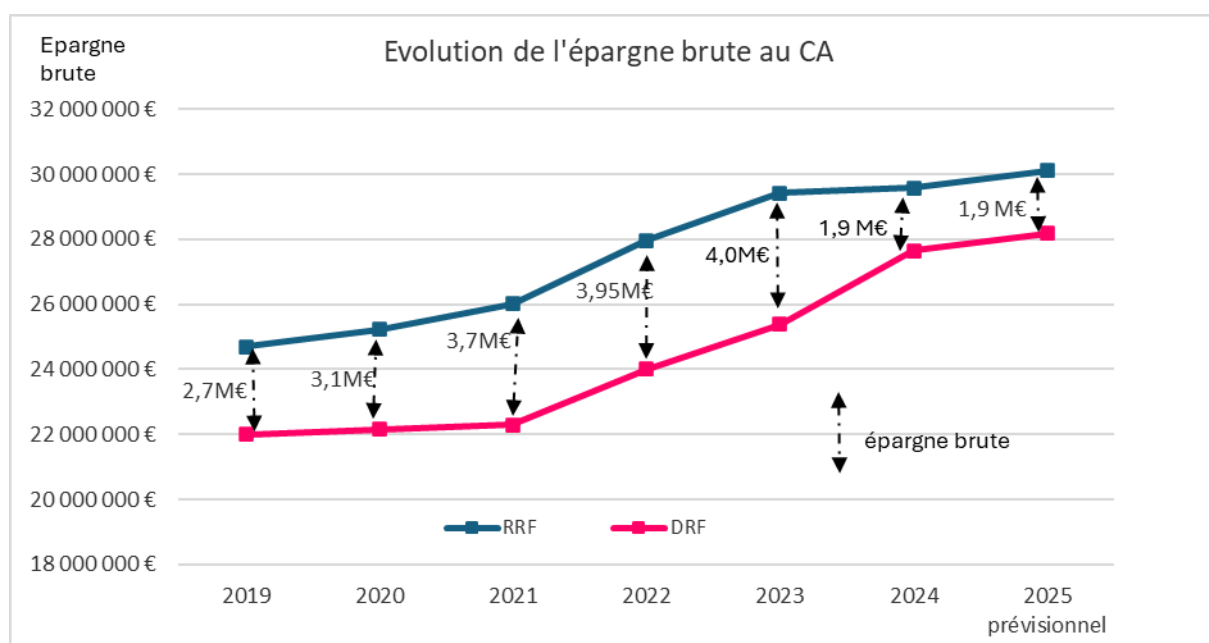
Parallèlement, les dépenses de fonctionnement ont elles aussi progressé (+ 8,9 % par rapport à 2023), notamment par l'augmentation du coût des fluides subi par la Collectivité (+ 427 000 euros, soit + 65 %). Les charges de personnel augmentent également très fortement en raison des mesures nationales de soutien au pouvoir d'achat.

Ainsi, l'épargne brute, qui représente la différence entre les recettes réelles de fonctionnement et les dépenses réelles de fonctionnement, diminue sensiblement en 2024 pour atteindre 1,94 M€.

Le taux d'épargne brute, qui correspond au rapport entre l'épargne brute et les recettes réelles de fonctionnement, suit la même tendance et s'établit à 6,48 % en 2024, soit un niveau légèrement inférieur au seuil plancher fixé à 8 %.

Pour 2025, compte tenu de la diminution anticipée des charges à caractère général par rapport à 2024, l'épargne brute va se stabiliser à un niveau d'environ 1,9 millions d'euros. Cette épargne permet à la commune d'autofinancer une partie de ces investissements.

L'épargne brute constitue la différence entre les recettes réelles de fonctionnement et les dépenses réelles de fonctionnement effectivement constatées.

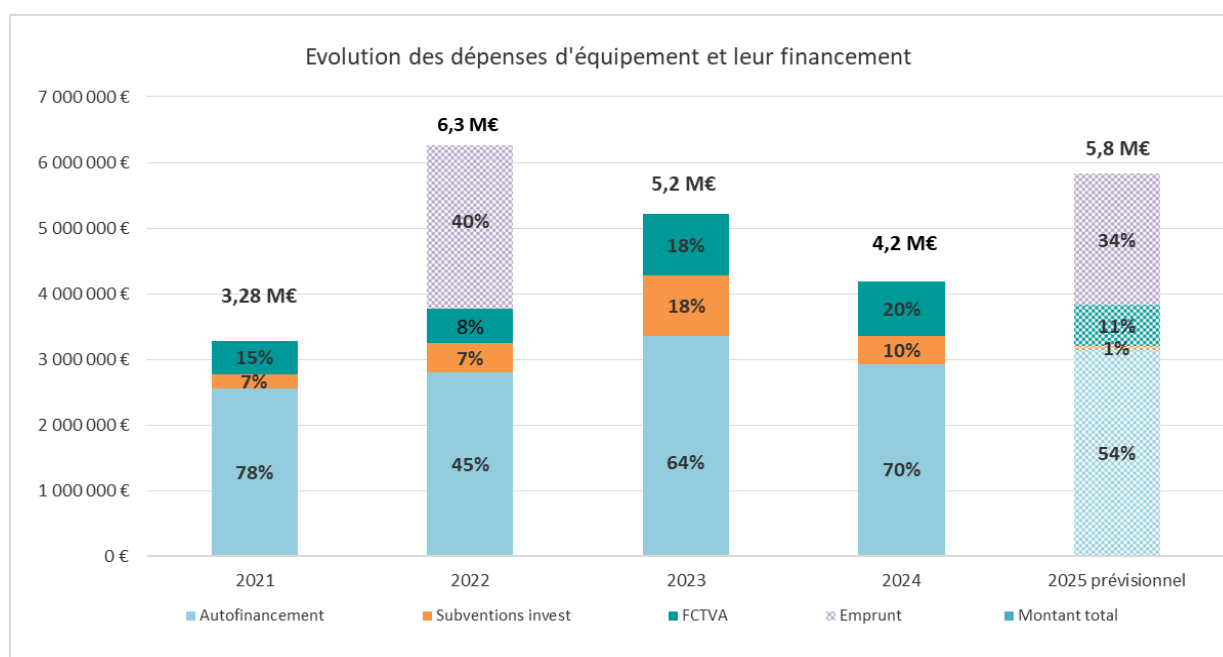


D) Des investissements confortés

Chapitres	CA 2021	CA 2022	CA 2023	CA 2024	CA 2025 prévisionnel
Dépenses d'équipement	3 284 508 €	6 263 547 €	5 212 420 €	4 188 675 €	5 800 000 €

Conformément à son plan pluriannuel des investissements, la ville de Couëron aura investi près de 19 millions d'euros sur la période 2021-2024, soit une moyenne annuelle de 4,7 millions d'euros de dépenses d'équipement.

Les dépenses d'équipement 2024 atteignent un montant de 4 188 675 euros (en diminution de 19,6 % par rapport à 2023), avec un fort niveau d'engagement comptable. Et ce montant devrait être supérieur en 2025, année de finalisation de nombreux projets : livraison de l'école Aristide-Briand, ouverture de l'Espace France Services et rénovation de la Maison des Fripouilles...



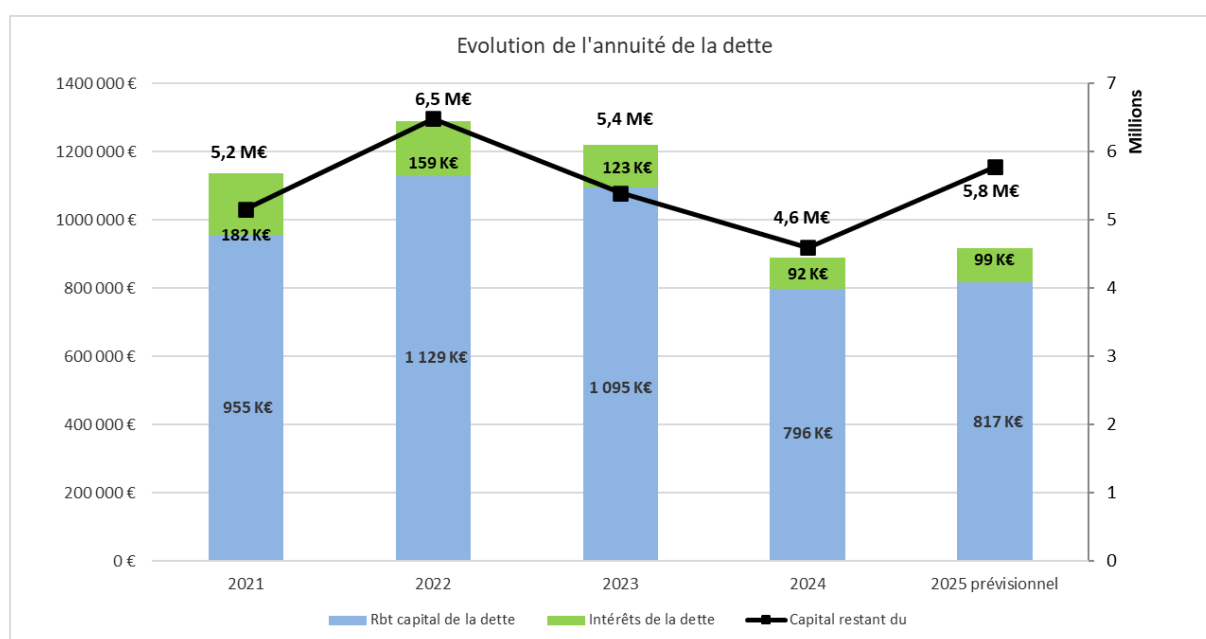
Les recettes d'investissement de la Ville sont couvertes de la manière suivante :

- le Fonds de Compensation de la Taxe sur la Valeur Ajoutée (FCTVA) : en 2025, la Ville a perçu 621 770 euros de FCTVA contre 827 000 euros en 2023,
- les dotations et subventions d'investissement : le montant perçu sur l'exercice 2025 est estimé à 60 000 euros, correspondant à une subvention du fonds de Dotation de Soutien à l'Investissement Local (DSIL) pour la rénovation de la chaufferie du groupe scolaire Anne Franck Leon Blum. La part des subventions dans le financement des investissements est très variable d'une année sur l'autre et dans un contexte de réduction du déficit public, les co-financements institutionnels, notamment de l'Etat (fond vert en recul de 60 %) et du Département, sont amenés à nettement se restreindre les années à venir,

- l'autofinancement dégagé par la section de fonctionnement est la principale source de financement du programme d'investissement (54 % en 2025),
- l'emprunt bancaire : un emprunt de 2 000 000 euros a été réalisé cette année, couvrant le programme d'investissement à hauteur de 34 %. Le précédent emprunt avait été souscrit en 2022, à hauteur de 2 500 000 euros.

E) Un endettement maîtrisé

L'encours de dette au 31 décembre 2025 s'élèvera à 5,8 millions d'euros soit une augmentation de 26 % par rapport à 2024, augmentation due à la souscription d'un nouvel emprunt. Le remboursement du capital de la dette est de 817 000 euros en 2025, en évolution modérée par rapport à 2024 (+3%). La majorité des prêts ont un profil d'amortissement progressif à échéances constantes, ainsi le montant du remboursement en capital est croissant sur la durée du prêt, ce qui implique un désendettement plus rapide et une baisse des frais financiers dans le temps. En 2025, le montant des intérêts de la dette atteint 99 000 euros. L'exercice 2026 sera marqué par un ré-endettement de la Ville avec la souscription d'un nouvel emprunt.

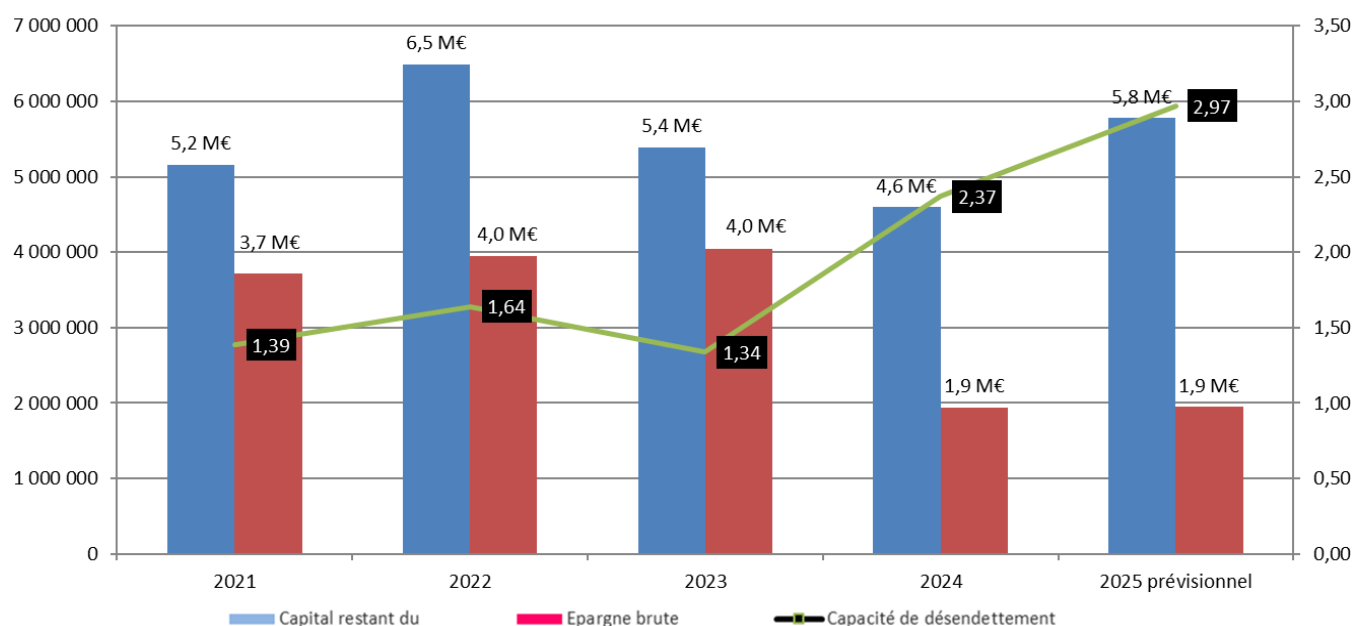


1) Une capacité de désendettement préservée

En dépit de l'augmentation de l'encours de dette, la capacité de désendettement (nombre d'années nécessaires au remboursement intégral de la dette si la Ville y consacre la totalité de son autofinancement), devrait atteindre 2,87 années. Il demeure largement inférieur au seuil critique estimé à 8 années pour les communes.

La baisse de l'épargne brute et le ré-endettement de la Ville devrait néanmoins dégrader les ratios de solvabilité de la Ville.

Encours de dette / épargne brute au 31/12/N



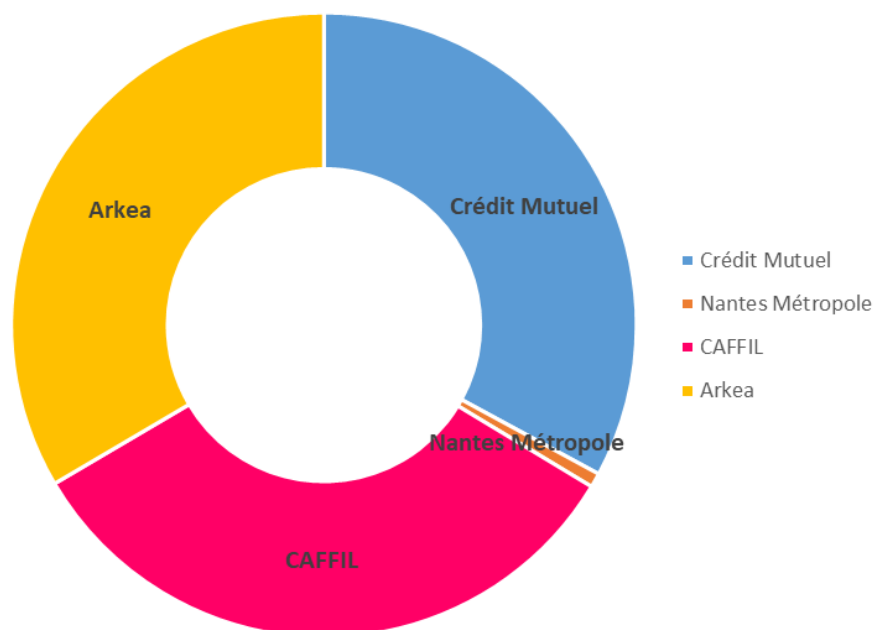
2) Caractéristique des emprunts de la Collectivité

La structure de la dette est indexée à 100 % sur taux fixe, l'encours est classé intégralement 1A sur la Charte Gissler ce qui reflète un encours de dette entièrement sécurisé. En 2024, les intérêts de la dette ne représentent que 0,32 % des dépenses globales de fonctionnement. L'année 2025 est marquée par la contraction d'un nouvel emprunt d'un montant de 2 millions d'euros au taux de 3,40 %. La charge de la dette devrait progresser à partir de cette année. Après plusieurs années de forte hausse, les taux d'intérêt se stabilisent autour de 3,50 %.

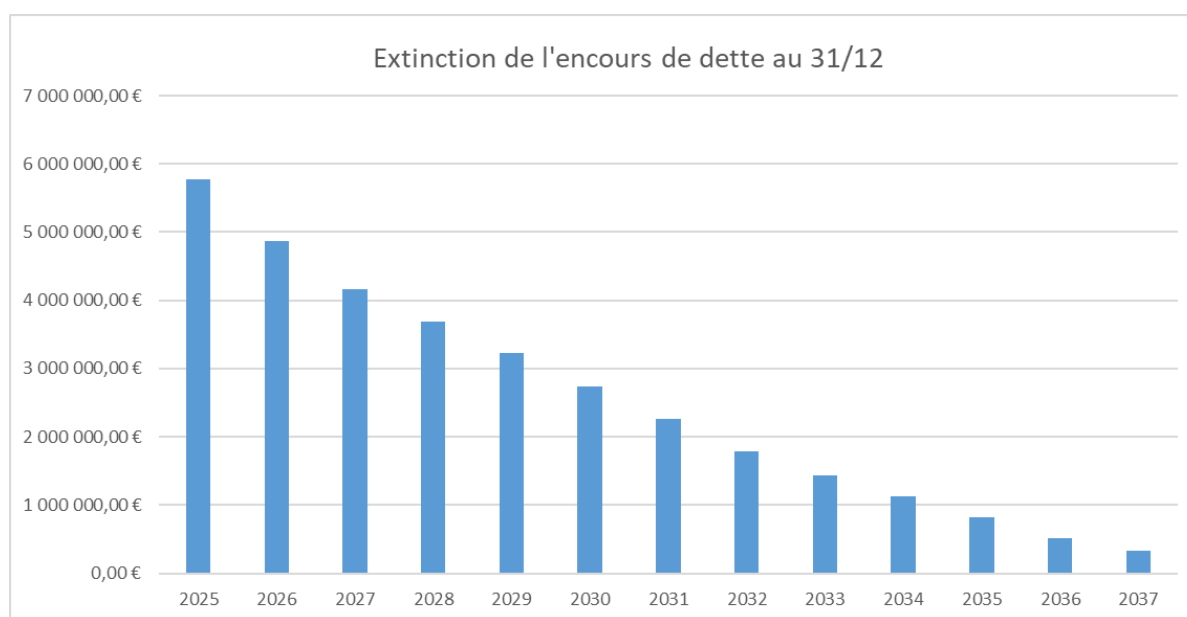
Année emprunt	Libellé de l'emprunt	Organisme prêteur	Capital initial	Capital restant dû au 31/12/2025	Taux fixe	Année d'extinction
2011	Programme d'investissements 2011	Crédit Mutuel	4 805 564,22 €	636 597,91 €	4,46 %	2027
2017	PAF Habitat NM Acquisition, 8 Bd des Martyrs de la Résistance	Nantes Métropole	213 353,55 €	42 670,67 €	0 %	2028
2017	Groupe scolaire ZAC ouest centre-ville	Crédit Mutuel	2 500 000,00 €	1 264 454,90 €	1,20 %	2033
2022	Investissements 2021/2022 – Multi accueil Chabossière et Halle de tennis Padel	La Banque Postale	2 500 000,00 €	1 900 057,82 €	0,72 %	2037
2025	Investissements 2025	Arkea BEI	2 000 000,00 €	1 933 333,34 €	3,40 %	2040
TOTAL				5 777 114,64 €		

3) Répartition de l'encours par prêteur (au 31 décembre 2025)

L'encours de dette est réparti équitablement entre trois principaux prêteurs, chacun détenant 33% de l'encours total de dette : la Caisse française de financement local (contractualisé auprès de la Banque Postale), le Crédit Mutuel et Arkéa banque.



En 2024, la dette par habitant de la commune de Couëron atteint 197 euros/an (contre 235 euros en 2023), un niveau sensiblement inférieur à la moyenne des communes métropolitaines de strate comparable (276 euros) et très en dessous de la moyenne nationale de la strate (986 euros).



III) Les orientations politiques et budgétaires

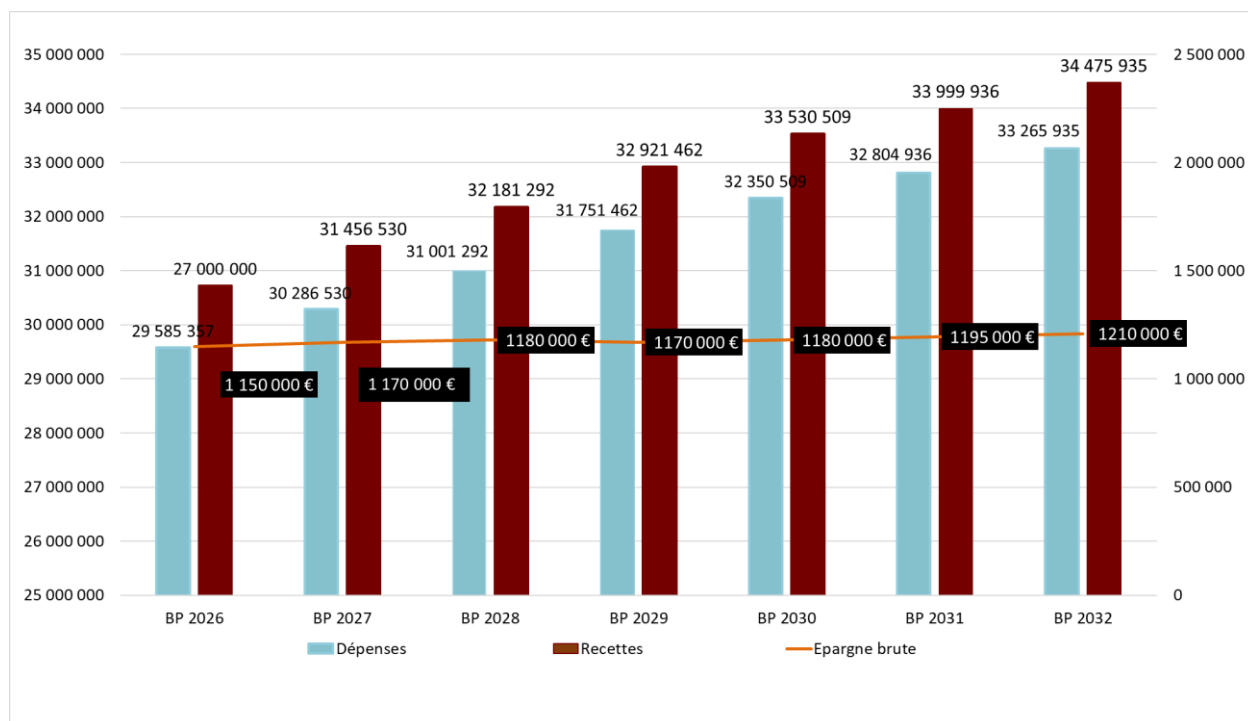
Le projet de budget 2026 finalisera la mise en œuvre du projet de collectivité. Compte tenu des élections en mars prochain, il s'agira d'un budget de reconduction sans nouvelle mesure majeure qui engagerait la Commune au-delà d'avril 2026. Ce budget permettra le fonctionnement des services publics, dans le respect des contrats passés, des engagements pris dans le cadre du projet de collectivité et conformément à l'avancement des projets en cours.

Cependant, dans le contexte d'incertitude sur les éléments qui seront portés en fine dans la loi de finances et notamment les éventuelles ponctions sur le budget des collectivités locales, la construction de ce budget est un exercice complexe. Aussi, les orientations et les grands équilibres financiers sont à envisager avec prudence.

A- Trajectoire financière

La stratégie financière de la Collectivité s'articule autour de la préservation indispensable de son autofinancement, en tant qu'indicateur majeur d'appréciation de la santé financière de la Ville, et principale garante de sa capacité d'action. La trajectoire de l'autofinancement s'inscrit dans une logique de maîtrise des épargnes, à un niveau équivalent à ceux des budgets 2025 et 2026.

Trajectoire de l'autofinancement brut 2026-2032 :



Les niveaux d'autofinancement projetés conditionnent directement la trajectoire d'évolution des recettes, et de facto, des dépenses, dans le cadre infra annuel suivant :

Budget	2024	2025	Croissance 2025/2024	2026	Croissance 2026/2025	2027	Croissance 2027/2026
Recettes de fonctionnement	29 390 K€	30 070 K€	+2,32%	30 735 K€	+2,22%	31 455 K€	+2,35%
Dépenses de fonctionnement	28 080 K€	29 040 K€	+3,42%	29 585 K€	+1,88%	30 285 K€	+2,37%
Autofinancement brut	1 310 K€	1 030 K€	-21,27%	1 150 K€	+11,61%	1 170 K€	+1,75%

La trajectoire s'inscrit globalement dans une stabilisation des épargnes à partir du budget 2025. La Ville propose ainsi d'acter une progression annuelle similaire des recettes et des dépenses, avec toutefois une crainte forte sur les incidences financières d'éventuels désengagements de l'Etat et de participation au redressement des finances publiques.

B- Les perspectives de recettes pour 2026

Compte tenu des hypothèses de croissance, la Ville projette une augmentation relativement limitée des ressources de la Collectivité (autour de + 2,2 %) qui se décline de la manière suivante :

- **Une dynamique fiscale modérée, assise sur la revalorisation forfaitaire légale des valeurs locatives, sans augmentation des taux de fiscalité locale par le Conseil Municipal**

Si celui-ci reste à confirmer, le niveau de revalorisation légale des valeurs locatives (taux d'inflation glissant de novembre 2024 à novembre 2025) pourrait s'élever autour de + 1,0 %, évolution sensiblement inférieure à celle connue en 2024 (+ 1,7 %) et 2023 (+ 3,9 %). De manière complémentaire à cette revalorisation, il est projeté une évolution « physique » des bases (nouvelles constructions/adjonctions sur construction existante) de + 0,45 %. Les taux de taxe foncière (propriétés bâties et non bâties) seront maintenus à leur niveau actuel. Aussi, ces éléments devraient générer une recette fiscale directe complémentaire limitée à 230 000 euros de BP à BP.

S'agissant de la fiscalité indirecte, il est globalement anticipé une légère augmentation. Concernant les droits de mutation, la contraction du marché immobilier et la baisse des prix des biens a conduit à une diminution de plus de 12 % du produit des DMTO en 2024, à l'inverse la reprise modérée du marché immobilier permet d'anticiper une hausse en 2025 d'environ + 15 %, montant légèrement supérieur au montant budgété. La poursuite de la reprise du marché étant anticipée l'année prochaine, l'inscription budgétaire 2026 est proposée à + 11,7 % par rapport à l'inscription 2025.

L'ensemble de ces éléments, hors retours aux communes exposés plus loin, devrait générer une recette fiscale complémentaire de 346 500 euros de BP à BP, soit + 1,97 %, évolution similaire à celle de 2025 mais sensiblement inférieure à celles connues lors des exercices budgétaires précédents.

➤ Baisse des dotations versées par l'Etat

Après deux années de légères augmentations, qui ne couvraient cependant pas l'inflation en 2024 et 2023, 2025 a connu une légère diminution, succédant depuis plus de 10 ans à des baisses parfois très fortes. Les éléments figurant au projet de loi de finances 2026 permettent d'anticiper à nouveau une légère diminution de la dotation globale de fonctionnement. La péréquation horizontale, financement de la Dotation de Solidarité Rurale (DSR) et de la Dotation de Solidarité Urbaine (DSU) ne sera pas, à nouveau, financée par un abondement de l'enveloppe globale des concours aux collectivités. A noter que le Projet Loi des Finances (PLF) 2026 prévoit de façon inique une diminution très importante des allocations compensatrices de - 25 %, pour revenir au montant de 2021. Cela représenterait un manque à gagner d'environ 148 000 euros pour la Collectivité. Cette disposition étant très attaquée dans les débats au Parlement, elle n'est à ce stade pas intégrée aux montants présentés ici.

Ainsi, l'inscription budgétaire est proposée en légère diminution de BP à BP de - 27 000 euros, soit - 0,8 %.

➤ Un partenariat consolidé avec les partenaires institutionnels (Nantes Métropole et CAF)

Comme les années passées, la Ville pourra continuer de s'appuyer sur des partenariats institutionnels forts, en particulier de Nantes Métropole, qui constitue le premier contributeur institutionnel au budget communal.

En premier lieu, le budget 2026 intégrera les dispositions du Pacte financier de solidarité métropolitain 2022-2026, en matière de Dotation de Solidarité Communautaire (DSC) et d'Attribution de Compensation (AC), qui ont été réajustées à la hausse pour tenir compte des critères de répartition, et de la convention de gestion pour l'entretien et la gestion des espaces verts d'abords de voirie, telle qu'approuvée par la Commission locale d'évaluation des transferts de charges. Pour autant, les dotations métropolitaines ayant fait l'objet d'une recette exceptionnelle de 180 000 euros en 2025, le montant 2026 apparaîtra en diminution de BP à BP de 160 000 euros.

En second lieu, dans la continuité des budgets 2024 et 2025, le budget 2026 intégrera les nouveaux dispositifs contractualisés avec la Caisse des Allocations Familiales en 2023. Le partenariat s'incarne dans le cadre de la Convention Territoriale Global (CTG) renouvelée en 2025 par le versement de « bonus territoires » bénéficiant à l'ensemble des équipements et services du territoire (dont ceux gérés par les partenaires associatifs) dans le cadre d'une enveloppe budgétaire globalement en légère augmentation. Les inscriptions sont prévues en forte augmentation afin de se recalculer sur les montants réalisés. A l'inverse le fonds de soutien aux activités périscolaires lié à la semaine de 4,5 jours est supprimé.

➤ **Un ajustement prudentiel des recettes tarifaires**

Le niveau des recettes tarifaires a fortement été marqué par la crise sanitaire dont les effets se sont prolongés bien au-delà des années 2020/2021. Si celles-ci se sont partiellement reconsolidées en 2022, 2023 et 2024, sous l'effet d'une fréquentation en nette hausse des services proposés (en particulier des services de restauration scolaire et d'accueils de loisirs périscolaires), l'évolution est prévue plus modérée en 2025 et 2026, dans un contexte de fort ralentissement de l'inflation. L'évaluation se voudra prudente et sans embellie, dans une inscription au plus juste des réalisations attendues. L'évolution faciale est principalement due à l'augmentation des recettes de la Petite Enfance, avec la réouverture en année pleine sur 2026 de la Maison des Fripouilles.

Projection indicative de l'évolution des recettes réelles de fonctionnement par chapitre budgétaire

Chapitres		BP 2025	BP 2026	Différentiel	Evolution 2026/2025
013	Atténuation de charges	440 000 €	400 000 €	- 40 000 €	-9,1 %
70	Prestations de services	1 798 565 €	1 969 990 €	+ 171 425 €	9,5 %
73	Impôts et taxes	22 398 757 €	22 585 822 €	+ 187 065 €	0,8 %
74	Dotations, subventions et participations	5 150 910 €	5 551 915 €	+401 005 €	7,8 %
75	Autres produits de gestion courante	234 350 €	207 500 €	-26 850 €	-11,5 %
77	Produits exceptionnels	46 605 €	20 000 €	-26 605 €	-57,1 %
Recettes réelles		30 069 187 €	30 735 228 €	666 042 €	2,22 %

C- L'évolution des dépenses de fonctionnement pour 2026

La Collectivité projette une progression modérée des dépenses de fonctionnement (autour de + 1,9 %), mais impactée par les directives nationales :

➤ **Une quasi-stagnation des budgets des services (charges à caractère général et charges de gestion courante)**

Du fait d'une inflation anticipée comme plus faible en 2026 et des efforts de gestion conduits par les différents services de la Collectivité, le budget 2026 est prévu en évolution limitée. Ainsi, après retraitement des dépenses liées aux mesures éducatives au goût (équilibrées en dépenses/recettes), l'inscription de BP à BP est limitée à + 0,3 %, l'évolution faciale étant de + 1,5 %.

Ces dépenses intègrent les éléments nécessaires au fonctionnement des services publics, dans le respect des contrats passés et des engagements en cours dans le cadre du projet de collectivité.

S'agissant des fluides, la Collectivité a pu s'appuyer sur la mutualisation des marchés publics métropolitains qui ont permis de maîtriser les évolutions dès 2023. L'effet d'amortissement est sensiblement inférieur en 2025 et 2026, malgré les effets de la mise en œuvre d'un plan de sobriété énergétique.

➤ **Une progression plus limitée des charges de personnel**

En 2026, la part des dépenses de personnel dans le budget devrait se maintenir autour de 70 % des dépenses globales de fonctionnement. L'augmentation des dépenses de personnel est plus modérée (+ 2,08 %) mais toujours impactée par des décisions gouvernementales qui pèsent lourd :

- la mise en œuvre de la participation à la mutuelle santé (+ 65 000 euros),
- l'augmentation de la cotisation CNRACL de 3 points (+ 200 300 euros),
- l'augmentation URSSAF de 1 point (+ 71 000 euros).

Par ailleurs, avec la finalisation des actions inscrites au projet de collectivité, l'évolution de la masse salariale concerne des créations de poste : 2 ETP en lien avec l'augmentation de la capacité d'accueil de la Maison des fripouilles et un poste pour l'accompagnement dédié à l'aménagement du territoire et cadre de vie des Couëronnais et Couëronnaises.

➤ **Une consolidation des subventions versées aux associations et au CCAS**

Cette année, il sera proposé de voter les subventions aux associations dès le vote du budget, dans la limite des subventions de fonctionnement accordées en 2025.

La subvention d'équilibre pour le CCAS est en augmentation de +2,3%, en cohérence avec les engagements en matière de solidarité et de cohésion sociale.

➤ **Une diminution des autres contributions financières obligatoires**

Le Fonds de Péréquation Intercommunal (FPIC) est prévu en légère diminution afin de tenir compte de l'évolution constatée en 2025.

Les intérêts de la dette sont prévus en augmentation, tenant compte de la souscription d'un emprunt en 2025 et en cours d'année 2026 pour le financement partiel des dépenses d'investissement.

A l'inverse le prélèvement loi SRU diminue sensiblement par rapport à l'inscription 2025, grâce à l'augmentation des dépenses déductibles.

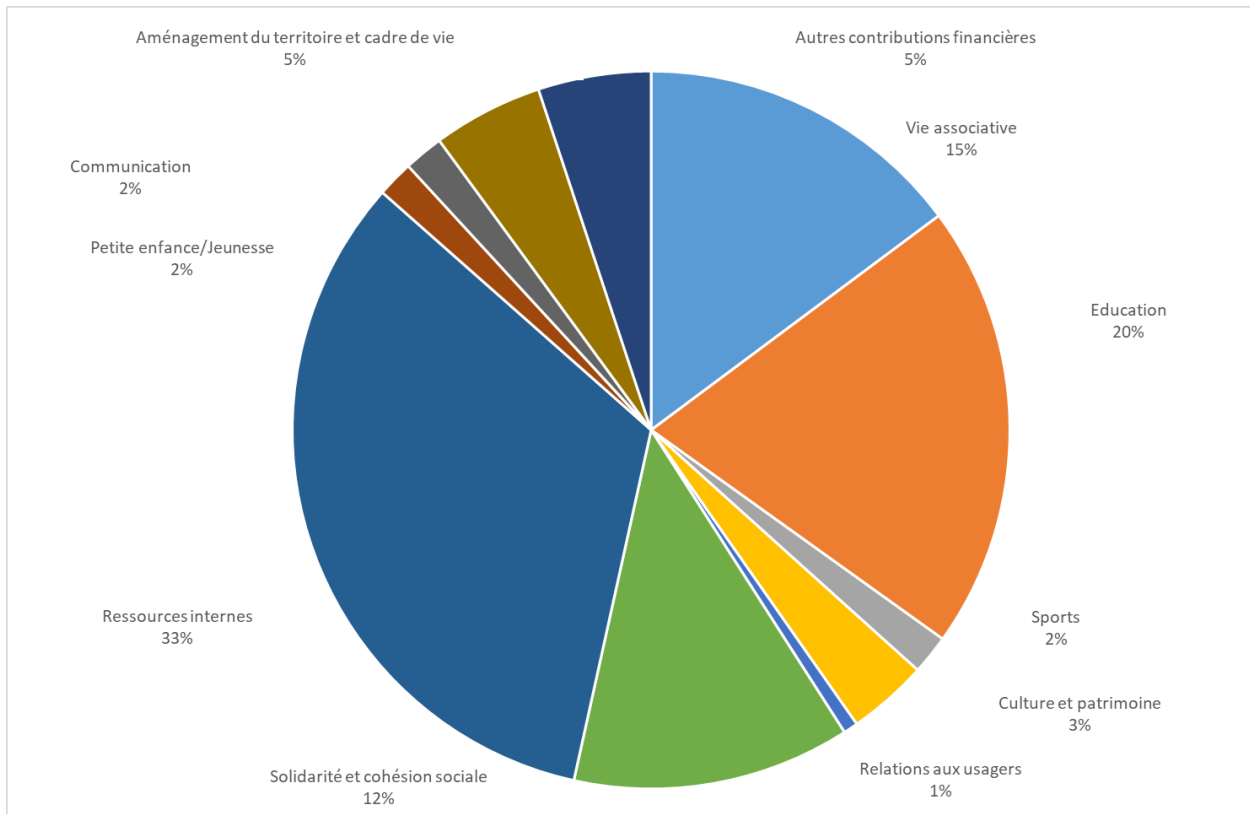
Projection indicative de l'évolution prévisionnelle des dépenses de fonctionnement 2026/2025

Chapitres budgétaires		BP 2025	BP 2026	Différentiel	Evolution 2025/2023
011	Charges à caractère général	5 498 412 €	5 552 500 €	+54 088 €	+1,0%
012	Frais de personnel et charges assimilées	20 180 000 €	20 600 000 €	+ 420 000 €	+2,1%
014	Atténuations de produits	197 000 €	157 000 €	- 40 000 €	-20,3%
65	Autres charges de gestion courante	3 000 537 €	3 075 000 €	+ 74 463 €	+2,5 %
66	Charges financières	115 000 €	180 000 €	+ 65 000 €	+ 56,5 %
67	Charges exceptionnelles	48 001 €	20 000 €	-28 001 €	-58,3 %
Dépenses réelles		29 038 950 €	29 584 500 €	+ 545 550 €	+1,88 %

D- Les perspectives d'investissements 2026

L'élaboration du budget d'investissement pour l'exercice 2026 traduit les engagements du Programme Pluriannuel d'Investissements (PPI) 2021-2026, répondant au projet de collectivité. Ainsi, les dépenses d'équipement sont évaluées à environ 7,5 millions d'euros et en augmentation par rapport au BP 2025. Le niveau d'autofinancement brut est fixé à 1 150 000 euros, soit 15 % des dépenses d'équipement.

A titre d'illustration, on peut noter les travaux de réhabilitation du DOJO qui démarrent actuellement, la végétalisation des cours d'écoles Anne-Frank et Léon-Blum (reportée de 2025 à 2026 suite à l'infructuosité des marchés), la finalisation de la rénovation des locaux administratifs de l'Hôtel de Ville, le lancement des travaux de restauration de la Tour à plomb ou la réhabilitation du bâtiment place des Cités dont les études de maîtrise d'œuvre sont en cours ou encore le déploiement des caméras de vidéoprotection sur l'espace public en lien avec l'adhésion au CSU depuis le 1^{er} janvier 2025.

ANNEXE**Déclinaison des dépenses de fonctionnement par politique publique (hors masse salariale) :**
8 985 000 €

PROTOCOLE D'ACCORD

Entre :

VILLE DE COUËRON

8 place Charles de Gaulle 44220 COUËRON

et

SAS TEOPOLITUBE

ZI du Landreau 49450 VILLEDIEU LA BLOUERE

et

Société SN PINARD

26 rue de la communauté 44140 LE BIGNON (Nouvelle adresse)

10 chemin Monplaisir 44000 NANTES (ancienne adresse)

et

SARL ATHENA Architectes

1 rue des Remorqueurs 44000 NANTES

OBJET DU LITIGE :

A la demande de la ville de COUËRON la SARL ATHENA Architectes a réalisé la maîtrise d'œuvre d'une construction de salle de sport.

Le projet consiste en la construction d'une halle sportive (comprenant un terrain de tennis et 2 terrains de padel) et d'une extension (avec sanitaires et vestiaires H/F) et d'un club house (avec salle de convivialité) venant se raccorder sur la halle de tennis existante.

Le lot 6 Étanchéité Bardage a été confié à la SAS TEOPOLITUBE.

Le lot 8 Cloison sèche-Doublage-Isolation-Faux plafond-Menuiserie Intérieure a été confié à la Sté SN PINARD.

La déclaration d'ouverture de chantier est datée du 04/04/2022.

La réception des travaux avec réserve, sans lien avec la réclamation, est datée du 12/07/2023.

En cours de chantier, il a été constaté des dégradations du revêtement de sol de la salle de tennis/padel du complexe sportif.

Il a été constaté 3 désordres :

- 1 - Un feu ponctuel sur le revêtement du terrain n° 2 : il s'agit de vandalisme réalisé en cours de chantier.
- 2 - Des traces et des poinçonnements dus aux roues de l'échafaudage roulant avec un défaut de protection au sol.
- 3 - Des infiltrations dues à des défauts soit de la protection de la couverture en cours de chantier, soit des infiltrations dues à la couverture.

Le premier désordre lié au feu ponctuel a fait l'objet d'une gestion préalable à la rédaction de ce protocole.

Après concessions réciproques des parties, il a été décidé de mettre un terme à ce litige par la signature du présent protocole.

LES CONCLUSIONS PRISES AU TERME DE L'EXPERTISE

Article 1 : Concession réciproque des parties

Un devis de réparation de la société Sportingsols, pour les 2 terrains de tennis a été adressé pour un montant de 29 824,50 € HT.

- Premier désordre sans lien avec ce protocole : Le montant de reprise concernant le premier désordres liés au feu ponctuel a été chiffré pour un montant de 1 950,00 € HT, suivant le devis de la société Sportingsols.
- En conséquence concernant la remise en état des deux terrains de tennis pour les 2 désordres n° 2 et 3 objet du présent protocole, le montant est **de 27 874,50 € HT**, suivant le devis de la société Sportingsols.
- Après examen du constat d'huissier réalisé par la Société Teopolitub avant le démarrage des travaux de rénovation il a été relevé que le sol présentait de multiples traces d'anciennes infiltrations et de marques au sol.

Il a été convenu du partage suivant pour la prise en charge du sinistre :

- Mairie de COUERON : 1/3 du sinistre restant, soit 1/3 de 27 874.50 € HT pour usure et fissures présentes sur les terrains de tennis avant les travaux, **soit 9 291,50 € HT.**

- Les sociétés intervenues dont le maître d'œuvre : 2/3 du sinistre de 27 874,50 € HT, soit **18 583,00 € HT**.

Article 2 : Non recours

Moyennant le respect par les parties des engagements souscrits à l'Article 1 ci-dessus et notamment le versement des indemnités :

La Mairie de COUERON renonce à toute action amiable ou judiciaire à l'encontre de :

La SAS TEOPOLITUBE, la Sté SN PINARD, la SARL ATHENA Architectes et de leurs assureurs.

Ce faisant, les parties reconnaissent qu'aucune contestation les oppose et ont mis fin à leur différend, objet du présent protocole.

Article 3 : Confidentialité

Les parties au présent protocole déclarent confidentiel la présente transaction.

Elles s'engagent à ne communiquer à des tiers aucune information relative à la présente transaction à l'exception éventuelle des représentants de l'Administration et des organismes chargés de contrôler et certifier leurs comptes annuels.

Article 4 : Portée du protocole

La présente transaction recueille l'accord des parties sans reconnaissance de responsabilité de part et d'autre et est conclue conformément aux Articles 2044, 2052 et suivants du Code Civil, aux termes desquels les transactions ont entre les parties l'autorité de la chose jugée en dernier ressort et ne peuvent être révoquées ni pour cause d'erreur et de droit, ni pour cause de lésion.

Article 5 : Modalité du règlement

Sous réserve de la parfaite exécution des dispositions qui précèdent et comme conséquence de la présente transaction, les parties soussignées se reconnaissent quittes et libérées les unes envers les autres, tous comptes se trouvant définitivement réglés et apurés entre elles pour toute cause que ce soit relativement au différend rappelé au préambule du Protocole.

Les parties s'accordent pour chiffrer le montant global des dommages à hauteur de **18.583,00 € HT** (dix-huit mille cinq cent quatre-vingt-trois euros) tous préjudices et frais confondus, sans reconnaissance de responsabilité, à titre global, forfaitaire et définitif. cf. article 1 ci-dessus.

La prise en charge des travaux a été convenue comme suit :

la SARL ATHENA Architectes et/ou son assurance 7.5 % soit **1.393.73 € HT**

Les entreprises se répartissent les 92,5 % restants :

La SAS TEOPOLITUBE et/ou son assurance 32.5 % soit **5.586.51 € HT**

La Sté SN PINARD et/ou son assurance 67.5% soit **11.602.76 € HT**

Total 18.583,00 € HT

Suite à la remise en état des deux terrains de tennis la Mairie de COUERON convient de la perfection du protocole.

Le présent protocole comporte 4 pages et en annexe le devis de la société Sportingsols.

Fait à... *Nantes*, le... *25/02/25*

Signatures :

- Les parties devront parapher chaque page et faire précéder leur signature de la mention "Lu et Approuvé"

La Mairie de COUERON

La SAS TEOPOLITUBE

La Sté SN PINARD

"lu et approuvé"



La SARL ATHENA

"lu et approuvé"





**Convention de partenariat favorisant la
disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires
sur les temps d'accueil péri-éducatifs**
CPART– MMAA – CIS de Couëron – N° ordre éventuel

En application :

- du code de la sécurité intérieure, notamment les articles L723-3 et suivants et les articles R.723-1 et suivants ;
- de la loi n° 1996-370 du 3 mai 1996 modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers ;

Il est convenu ce qui suit :

Pour :

Le(s) **CENTRE(S) D'INCENDIE ET DE SECOURS DE COUËRON**

Entre :

Le **SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS**,

Sis à l'adresse : 12 rue Arago – BP 4309 – 44243 – LA CHAPELLE SUR ERDRE,

Représenté par Monsieur Michel MENARD, Président du conseil d'administration, dûment habilité par délibération du Conseil d'Administration du 20 juillet 2021, ci-après dénommé « le S.D.I.S. » ;

Et :

La collectivité : **Ville de Couëron**

Sis à l'adresse : 8 place Charles de Gaulle – BP27 – 44220 COUËRON

Téléphone : 02.40.38.51.00

Représentée par Madame Carole GRELAUD, Madame la Maire dûment habilitée par délibération n° 2025-111 du Conseil municipal du 15 décembre 2025, ci-après dénommé « ville de Couëron ».

Article 1 : Objet

Compte tenu de la nécessité de consolider le maillage territorial de proximité, basé sur l'engagement citoyen des sapeurs-pompiers volontaires, et des difficultés rencontrées par ces derniers pour concilier vie de famille et missions opérationnelles, les parties souhaitent formaliser un partenariat afin d'améliorer la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires. La présente convention vise à préciser les conditions et modalités en respect desquelles les sapeurs-pompiers volontaires, déclenchés pour une mission opérationnelle, bénéficient de la possibilité de laisser leur(s) enfant(s) au sein des accueils péri-éducatifs de la ville de Couëron.

Article 2 : Principes

Modalités mises en place pour les enfants scolarisés sur le territoire et âgés de 3 à 10 ans.

Pendant le temps scolaire, le sapeur-pompier volontaire est autorisé, lorsqu'il est engagé en intervention avant d'avoir pu récupérer son (ses) enfant(s) aux horaires de fin de classe, à laisser ce(s) dernier(s) au sein des accueils péri-éducatifs (liste des enfants concernés précisées en annexe 1 à cette convention).

En tout état de cause, le sapeur-pompier volontaire devra :

- Avoir inscrit son (ses) enfants (s) sur le portail e-démarches pour les enfants scolarisés sur les écoles publiques en mettant à jour la fiche sanitaire ;

- Ou avoir inscrit son (ses) enfants (s) auprès des accueils périscolaires de l'école privée Saint-Symphorien ;
- Avoir informé de sa mobilisation par téléphone le service relations aux familles pour les écoles publiques et le secrétariat de l'école Saint-Symphorien pour l'école privée et s'engage à s'organiser afin que son ou ses enfant(s) soient récupéré(s), à maxima, pour l'horaire de fin de fonctionnement de la structure d'accueil.

Considérant la durée du périscolaire du mercredi midi trop courte pour permettre une intervention, les enfants seront automatiquement pris en charge sur l'accueil de loisirs du mercredi après-midi avec un début à 11h45 ou 11h55 (en fonction des écoles) et une fin échelonnée entre 17h00 et 18h30. En tout état de cause, et en fonction du lieu de scolarisation des enfants, le lieu de récupération sera différent de celui de dépôt du matin. (cf annexe 2). Une vigilance est portée sur les enfants scolarisés à l'école Saint-Symphorien qui doivent avoir préalablement répondu aux principes d'inscriptions et de mise à jour de la fiche sanitaire.

Les frais afférents pour l'accueil des enfants sur les activités péri-éducatives résultants de ces interventions seront pris en charge directement par la commune pour la pause méridienne et les accueils périscolaires des écoles publiques, et via une facturation trimestrielle dédiée de l'OGEC pour les activités de restauration et de pause méridienne de l'école privée.

La Direction Education Enfance Jeunesse de la Ville et le Chef de centre de Couëron assurent la coordination opérationnelle et administrative de la présente convention pour toute sa durée. Les annexes quant à elles devront être renouvelée chaque année.

Article 3 : Modalités générales

Le sapeur-pompier volontaire doit être inscrit sur les registres du S.D.I.S. et apte à participer aux missions opérationnelles.

Son (ses) enfant(s) doit (doivent) être inscrit(s) sur les accueils péri-éducatifs en gestion par la Ville pour les écoles publiques ou par l'OGEC pour l'école privée Saint-Symphorien (cf annexe 1).

Le sapeur-pompier devra informer ou faire informer le service relations aux familles pour les écoles publiques et le secrétariat de l'école Saint-Symphorien pour l'école privée de son départ en intervention pour permettre la prise en charge de son (ses) enfant(s) suivant les coordonnées ci-après : annexe 2.

Article 4 : Suivi

Une attestation justifiant des engagements opérationnels, sera signée et adressée par mail à service.relations-familles@mairie-coueron.fr par le Chef de centre, avant le 3 du mois suivant la présence des enfants pour émission de la facture (annexe 3).

Article 5 : Dispositions diverses

1. Actualisation des effectifs

A la signature de la présente convention et pendant toute sa durée, l'annexe 1 sera actualisée en début d'année scolaire et au gré des situations précisées ci-après durant l'année scolaire :

- Lors de l'inscription d'enfant(s) de sapeurs-pompiers volontaires auprès de la structure d'accueil ;
- Lors de l'arrêt de l'utilisation de la structure d'accueil par l'(les) enfant(s) ;
- Lors des périodes de suspension d'engagement du sapeur-pompier volontaire ;
- Lors de la fin d'affectation du sapeur-pompier volontaire au Centre d'Incendie et de Secours de Couëron ;
- Lors de la cessation d'activité du sapeur-pompier volontaire au sein du S.D.I.S.

2. Modalités de modification

La présente convention peut être modifiée d'un commun accord à la demande de l'une ou l'autre des parties.

3. Modalités de résiliation

A l'issue d'une concertation préalable, la présente convention peut être résiliée sur demande motivée de l'une ou l'autre des parties. Elle cesse alors de produire ses effets dans un délai maximum de 2 mois suivant la réception de la demande par l'autre partie.

Article 6 : Entrée en vigueur

La présente convention entre en vigueur le 3 janvier 2026 pour une durée de 2 ans.

Fait à Couëron

à La Chapelle sur Erdre,

Le

Le

Carole GRELAUD
Maire
Ville de Couëron

Michel MENARD
Président du Conseil d'Administration
Service Départemental d'Incendie et de Secours

Destinataires :

- La Direction Enfance Jeunesse de la ville de Couëron
- L'école Saint-Symphorien et l'OGEC
- Les sapeurs-pompiers volontaires ;
- Le Chef de centre - M. Divard.

	CONVENTION DE PARTENARIAT FAVORISANT LA DISPONIBILITE DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES	
	LISTE DES SAPEURS-POMPIERS ET DES ENFANTS CONCERNES	Direction
		Bureau du Volontariat
		Annexe 1 à la convention

Je, soussigné,

Grade Prénom NOM, Chef du Centre d'Incendie et de Secours de NOM du CIS

Atteste de la liste ci-dessous :

M. Mme Prénom NOM

Enfant : Année de Naissance Prénom NOM Etablissement

Enfant : Année de Naissance Prénom NOM Etablissement

Enfant : Année de Naissance Prénom NOM Etablissement

M. Mme Prénom NOM

Enfant : Année de Naissance Prénom NOM Etablissement

Enfant : Année de Naissance Prénom NOM Etablissement

Enfant : Année de Naissance Prénom NOM Etablissement

M. Mme Prénom NOM

Enfant : Année de Naissance Prénom NOM Etablissement

Enfant : Année de Naissance Prénom NOM Etablissement

Enfant : Année de Naissance Prénom NOM Etablissement

M. Mme Prénom NOM

Enfant : Année de Naissance Prénom NOM Etablissement

Enfant : Année de Naissance Prénom NOM Etablissement

Enfant : Année de Naissance Prénom NOM Etablissement

Cachet / Signature

Destinataires :

- La Direction Enfance Jeunesse de la ville de Couëron
- L'école Saint-Symphorien et l'OGEC
- Les sapeurs-pompiers volontaires ;
- Le Chef de centre - M. Divard.

	CONVENTION DE PARTENARIAT FAVORISANT LA DISPONIBILITE DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES	
	CONTACTS UTILES	
	Direction Education Enfance Jeunesse	Annexe 2 à la convention

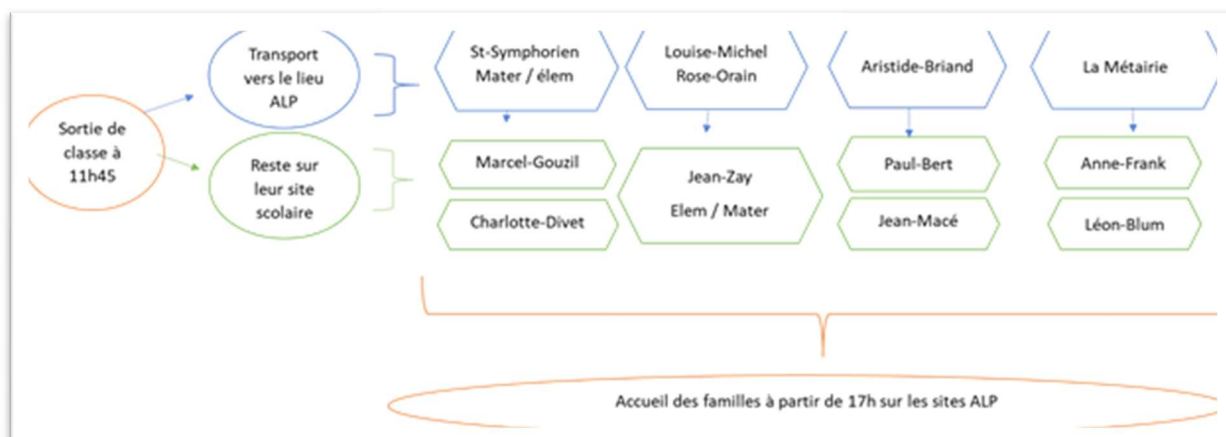
Contacts utiles	Numéros
Service Relations aux Familles– Agents d'accueil du service	02 40 38 51 23 02 49 62 75 84*
Céline Barbaud – Responsable du Service Relations aux familles (référénte administrative de la convention pour la Ville)	02 40 38 51 69 07 60 41 06 58
Service Prévention Tranquillité – Agents d'accueil du service	02 40 85 39 85
Nathan Michel – Responsable du Service Prévention et Tranquillité publique	02 40 38 51 32

***Numéro confidentiel, ne pas communiquer aux usagers**

Les pompiers devant en dernière minute confier leur(s) enfant(s) aux équipes périscolaires en raison d'une intervention doivent contacter les sites suivants :

- **Si l'enfant est scolarisé.e dans une école publique couëronnaise**, il convient d'appeler le service relations aux familles au 02 49 62 75 84. Le service relations aux familles se chargera de prévenir rapidement l'école et l'équipe péri-éducative de la prise en charge nécessaire de l'enfant sur le temps péri-éducatif (pause méridienne, accueil périscolaire du soir, accueil de loisirs périscolaire du mercredi après-midi).
- **Si l'enfant est scolarisé.e à l'école privée Saint-Symphorien**, il convient de contacter le secrétariat au 02 40 86 12 15 pour la prise en charge de l'enfant sur la pause méridienne ou en accueil périscolaire du soir ou en accueil de loisirs périscolaire du mercredi après-midi (ALP). Pour l'ALP, l'école Saint-Symphorien se chargera de prévenir les animateurs de la Ville à leur arrivée sur site. Il est précisé que pour cette activité, les parents pourront récupérer leur enfant entre 17h et 18h30 sur le site d'ALP situé à l'école élémentaire Marcel-Gouzil.

Il est rappelé que les enfants scolarisés sur les écoles en bleu ci-dessous changent de site le mercredi à 11h45 (excepté de l'école élémentaire Aristide-Briand à 11h55).



Destinataires :

- La Direction Enfance Jeunesse de la ville de Couëron pour tous les enfants (suivi global de la convention)
- L'école Saint Symphorien et l'OGEC pour les élèves qui les concernent.
- Les sapeurs-pompiers volontaires

	CONVENTION DE PARTENARIAT FAVORISANT LA DISPONIBILITE DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES	
	ATTESTATION JUSTIFIANT DE L'ENGAGEMENT OPERATIONNEL	Direction
		Bureau du Volontariat
		Annexe 3 à la convention

Je, soussigné,

Grade Prénom NOM, Chef du Centre d'Incendie et de Secours de NOM du CIS

Certifie que :

Monsieur/Madame :

En sa qualité de sapeur-pompier volontaire,

A réalisé une intervention :

- le :
- de : H
- à : H
- sur la commune de :

A laissé son (ses) enfant(s) ce jour au sein de la structure d'accueil :

Prénom NOM Etablissement Classe :

Prénom NOM Etablissement Classe :

Prénom NOM Etablissement Classe :

Conformément aux dispositions de la convention entre la structure d'accueil et le S.D.I.S.

Cachet / Signature

Convention d'adhésion à un groupement de commandes pour la mise en place d'un environnement numérique de travail dans les écoles de l'académie de Nantes

Vu le Code Général des Collectivités territoriales

Vu le Code de l'Éducation

Vu le Schéma Directeur des Espaces Numériques de Travail du Ministère de l'Éducation nationale (Version 2025)

Vu le code de la commande publique dans sa version du 01/04/2019

Il est constitué entre les communes signataires de la présente convention, les écoles privées et le rectorat de Nantes, ci-après dénommés « adhérents », un groupement de commandes.

La dénomination du groupement est : « Environnement Numérique de Travail des écoles de l'Académie de Nantes, ENT 1^{er} degré e-primo »

PRÉAMBULE

La présente convention traduit la volonté commune du rectorat de l'académie de Nantes et des collectivités territoriales adhérentes au groupement de poursuivre le partenariat, initié en 2013, relatif au déploiement d'un environnement numérique de travail (ENT) pour les écoles situées sur tout ou partie de leur territoire. Le groupement de commandes s'ouvre à l'adhésion des écoles privées sous contrat.

Cet ENT, nommé e-primo, vise à fournir à tous les membres de la communauté éducative un point d'accès unique à un ensemble de services numériques, en rapport avec leurs activités, accessible en tout temps et tout lieu depuis n'importe quel terminal relié à l'Internet.

L'ENT du premier degré de l'académie de Nantes constitue la déclinaison locale d'un projet national, piloté par le Ministère de l'Éducation nationale qui en a fixé le périmètre à travers la rédaction d'un Schéma Directeur des Environnements de Travail qui en est aujourd'hui à sa version 2025 (SDET version 2025).

Aujourd'hui 85 % des élèves de l'enseignement primaire public de l'académie bénéficient d'e-primo, dans plus de 1530 écoles utilisatrices. Ce nouveau marché répond également à la volonté de diffuser encore plus largement la solution e-primo sur le territoire académique, en intégrant les écoles privées.

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de constituer un groupement de commandes et d'en définir les modalités d'organisation et de fonctionnement. Ce groupement de commandes passera un marché public dont la finalité sera de mettre à disposition des écoles situées sur le territoire des collectivités membres dudit groupement, une solution unique d'environnement numérique de travail.

Ce groupement de commandes sera constitué conformément aux articles L2113-6 à L2113-8 du code de la commande publique.

ARTICLE 2 – ADHÉSION AU GROUPEMENT DE COMMANDES

Sont membres du groupement de commandes, le rectorat, les communes, communautés de communes, EPCI, syndicats mixtes, autres établissements publics signataires de la convention, sur la base d'une autorisation expresse à signer les présentes, donnée par leur assemblée délibérative aux maires ou présidents de communautés ou d'établissements publics. Une copie de chaque délibération est fournie en annexe de la convention (annexe 1).

L'adhésion de chacun des membres résulte de la décision souveraine de chaque collectivité.

Les collectivités disposent de deux modalités de représentation : soit elles se représentent seules, soit elles sont représentées par un prestataire de gestion (e-Collectivités).

La date limite d'inscription au groupement, avant la publication du marché, est fixée au 24 janvier 2026, et se matérialisera par l'envoi en recommandé avec accusé de réception de la convention signée et annexée des documents listés en fin de convention à l'adresse :

*Rectorat de l'académie de Nantes
Délégation Régionale Académique au Numérique Éducatif
4, rue de la Houssinière – BP 72616
44 326 Nantes cedex 3*

Peuvent adhérer au présent marché les collectivités listées au premier alinéa du présent article et situées sur le territoire de l'académie de Nantes, qu'elles soient déjà utilisatrices de la solution e-primo pour leur(s) école(s) ou non.

L'adhésion au présent groupement de commandes est d'une durée de 24 mois renouvelable tacitement une fois pour 24 mois, soit 48 mois en tout.

ARTICLE 3 – RETRAIT-EXCLUSION

Retrait : le retrait n'est pas possible durant les 24 premiers mois du présent marché.

En l'absence de demande de retrait exprimée par courrier adressé au rectorat dans les deux mois qui précèdent la fin de la première période de 24 mois, l'adhérent reste engagé pour les 24 derniers mois du marché.

Exclusion : l'exclusion pourra être prononcée, en cas de non-exécution, suite à une procédure judiciaire, et en observant la décision du juge compétent.

ARTICLE 4 - FONCTIONNEMENT DU GROUPEMENT DE COMMANDES

Le marché public, objet de la présente convention, relève d'un groupement de commandes conforme aux articles L2113-6 à L2113-8 du code de la commande publique. Les adhérents mandatent le coordonnateur, nommé le rectorat de Nantes, de passer, signer, notifier le marché conformément aux besoins exprimés dans l'annexe jointe (annexe 2).

Chaque membre du groupement prend en charge l'exécution du marché pour ce qui le concerne conformément aux articles L2113-6 à L2113-8 du code de la commande publique.

4.1 - Missions du coordonnateur

Le coordonnateur du groupement est chargé de procéder aux opérations suivantes :

- recueillir l'adhésion des membres du groupement qui comportera en annexe les besoins exprimés,
- rédiger le dossier de consultation des entreprises (DCE) composé du CCTP (cahier des clauses techniques particulières), CCAP (cahier des clauses administratives particulières), RC (règlement de la consultation), BPU (bordereau de prix unitaire), AE (acte d'engagement),
- procéder à la publication du marché,
- rédiger le rapport d'analyse des offres,
- signer le marché,
- notifier le marché au candidat retenu,
- envoyer à chaque adhérent les documents nécessaires à l'exécution du marché.

Le coordonnateur tient à la disposition des adhérents les informations relatives à l'activité du groupement.

4.2 - Gouvernance

La gouvernance du projet est assurée par un Comité de pilotage animé par le rectorat. Ce Comité comprend des représentants de l'Éducation nationale, rectorat et directions académiques des services de l'Éducation nationale, et des adhérents.

Le Comité de pilotage a vocation à se réunir à des étapes clés du marché (initialisation, évaluation...).

Des groupes de pilotage départementaux portant sur le développement du numérique dans les écoles assureront le suivi local du déploiement et des usages d'e-primo. Des représentants des adhérents pourront être invités à siéger dans ces groupes de pilotage.

ARTICLE 5 – PÉRIMÈTRE DU MARCHÉ

Le marché public porte sur la mise à disposition, par un prestataire extérieur, d'un d'environnement numérique de travail qui s'appuie sur une solution libre, Open ENT-NG.

Pour tous les membres du groupement, la solution est proposée en mode locatif, dit SaaS (Software as a Service).

Au-delà des élèves des écoles entrant dans le périmètre du groupement de commandes, les services numériques constitutifs de l'ENT seront accessibles aux enseignants, aux parents ou responsables légaux de l'élève, aux agents territoriaux travaillant dans l'école, aux partenaires (sportifs, culturels...) travaillant avec l'école et, en partie, aux représentants des adhérents et des services de l'Éducation nationale (inspecteurs de circonscription, conseillers pédagogiques...).

Outre la fourniture et l'intégration de la solution elle-même, la prestation intégrera l'hébergement du service, son maintien en condition opérationnelle de fonctionnement, selon des taux de disponibilité fixés dans le CCTP, l'évolution de la solution et, de manière optionnelle, l'articulation avec certaines briques du système d'information des membres du groupement.

ARTICLE 6 – CALENDRIER ET DURÉE DU MARCHÉ

La durée du marché passé par le groupement est fixée à 24 mois renouvelable tacitement une fois, soit 48 mois en tout.

Le calendrier prévisionnel du marché est fixé comme suit :

- 24 janvier 2026 : date limite d'envoi de la convention du groupement de commandes signée et annexée,
- Fin avril 2026 : notification du marché,
- 19 juillet 2026 : date d'entrée en vigueur du nouveau marché.

ARTICLE 7 – MODALITÉS DE PARTICIPATION FINANCIÈRE DES MEMBRES DU GROUPEMENT ET ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES

7.1 - Obligation des adhérents

Chaque adhérent partenaire finance, pour ce qui le concerne, la fourniture de comptes d'accès à l'ENT pour les élèves de ses écoles ou de ses utilisateurs. Le choix du nombre d'école(s) bénéficiant du service est du seul ressort de chaque adhérent.

Les adhérents ne pourront pas commander, sur les 24 premiers mois du marché, moins de comptes que le besoin exprimé lors de l'adhésion au présent groupement de commandes (annexe 2).

Chaque adhérent réalise un bon de commande sur les 24 premiers mois du marché correspondant au besoin exprimé lors de l'adhésion et le transmet au titulaire du marché.

Ces principes **constituent un engagement contractuel**.

Chaque membre du groupement étant titulaire de son marché, il s'acquitte des factures qui lui sont adressées directement et annuellement (voir article 15 du CCAP) par l'attributaire du marché.

Les adhérents au groupement s'engagent par ailleurs à participer, ou à se faire représenter, aux instances de pilotage du projet telles que décrites plus haut.

7.2 - Prestations particulières du rectorat et des services académiques,

Le rectorat prend à sa charge, sur la durée du marché, la formation des enseignants et l'accompagnement des utilisateurs à travers des actions pilotées par les Inspecteurs d'Académie-Directeurs académiques des services de l'éducation nationale (IA-DASEN). Ces actions de formation sont coordonnées par l'académie, le département ou la circonscription. Elles s'appuient sur la mobilisation des équipes de circonscription : inspecteurs de l'éducation nationale, conseillers pédagogiques, enseignants référents pour les usages du numérique.

Le rectorat assure également le pilotage du projet à travers la préparation, l'animation et le compte rendu des réunions afférentes aux structures de gouvernance et de suivi. Il informe régulièrement les membres du groupement de l'avancement du projet, sur la base d'une rubrique dédiée au projet sur le site académique.

Il participe au processus d'évaluation du projet, dans ses aspects pédagogiques, par le biais des corps d'inspection.

L'assistance aux utilisateurs présente 3 niveaux. Une plateforme d'appels interacadémique intervient au niveau 1 en lien avec les personnes ressources du niveau local. La Délégation Régionale Académique au Numérique Éducatif (DRANE) et la Direction Régionale des Systèmes d'Information (DRASI) du Rectorat interviennent au niveau 2 et sont en lien permanent avec le prestataire intervenant au niveau 3.

7.3 - Prix

Dans le cadre du marché public ouvert à la concurrence qui sera publié une fois le groupement de commandes constitué, le règlement de la consultation fixera le poids du critère prix à 40% de la note finale des candidatures examinées par la commission d'appel d'offres. La qualité des exigences fonctionnelles représentera quant à elle 60% de la note finale.

ARTICLE 8 – DURÉE DE LA CONVENTION

La présente convention, dont la durée se confond avec celle du marché, prend effet à compter de la date du 19 juillet 2026. La procédure d'appel d'offres du marché e-primo pourra être lancée dès la dernière signature recueillie, soit au plus tôt le 26 janvier 2026.

La convention prend fin à l'issue du marché, soit le 19 juillet 2030.

ARTICLE 9 – LITIGES

Les litiges relatifs à cette exécution relèveront de la compétence exclusive du Tribunal Administratif de Nantes.

La rectrice de la région académique Pays de la Loire, Rectrice de l'Académie de Nantes,
Chancelière des universités
Coordonnatrice du groupement de commandes

Date et signature

Nom de la structure adhérente : Ville de Couëron

Fonction du signataire : Maire

Nom du signataire : GRELAUD Carole

Date et signature

Liste des documents annexés :

- annexe 1 : copie de la délibération donnant autorisation de contracter visée par le contrôle de légalité
- annexe 2 : tableau d'engagement des adhérents au groupement portant expression des besoins



**AVENANT n°4 A LA CONVENTION DU 28.04.2017
ENTRE LA VILLE DE COUËRON
ET L'ASSOCIATION ECOLE DE MUSIQUE DE COUËRON**

ENTRE :

La Ville de Couëron représentée par son Maire, Madame Carole Grelaud, agissant au nom et pour le compte de la commune en vertu de la délibération n° 2025-115 du Conseil Municipal du 15 décembre 2025 ;

d'une part,

ET,

L'association Ecole de musique de Couëron, représentée par ses co-présidents Madame Vanina Hadjadj et Monsieur Nicolas Bonté, dûment habilités par son Conseil d'Administration ;

d'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 : Objet

Par délibération du conseil municipal du 28 avril 2017, la Ville a conclu avec l'association Ecole de musique, une convention pluriannuelle afin de fixer les engagements respectifs de l'Association et de la collectivité. Cette convention a fait l'objet d'un avenant par délibération du 5 février 2024. L'élaboration d'une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens est en cours et sera proposée au Conseil municipal au cours de l'année 2026.

L'objet du présent avenant est de prolonger d'une année la convention du 28 avril 2017 et de préciser les modalités financières du partenariat entre la Ville de Couëron et l'association Ecole de musique de Couëron pour l'année 2026.

Article 2 : l'article 4.1 de la convention susvisée est ainsi modifiée :

La Ville s'engage à verser une subvention annuelle de fonctionnement à l'association. Pour l'année 2026, le vote de la subvention déterminée sur la base de l'instruction par la ville de la demande faite par l'association interviendra au cours du premier semestre 2026.

Article 3 : l'article 4.2 de la convention susvisée est ainsi modifiée :

Afin de faciliter la gestion de trésorerie de l'association, la ville s'engage à verser la subvention selon l'échéancier suivant :

- 70 % du montant de subvention de fonctionnement allouée en année N-1 au plus tard au 15 mars 2026 (hors subvention exceptionnelle)
- le solde annuel (déduction faite de l'avance de subvention) versé au plus tard le 15 septembre 2026.

Article 4 : l'article 6.1 de la convention susvisée est ainsi modifiée :

La convention est prolongée d'une année, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Article 5 :

Toutes les autres dispositions de la convention du 23.04.2017 demeurent inchangées.

Fait en deux exemplaires à Couëron, le

Pour la Commune,
Le Maire,
Conseillère départementale
Carole Grelaud

Pour l'association Ecole de musique
de Couëron
Les co-présidents
Vanina Hadjadj et Nicolas Bonté



CONVENTION DE SUBVENTION DANS LE CADRE DE L'APPEL A INITIATIVES CITOYENNES « FAISONS ECLORE VOS PROJETS »

Entre les soussignés :

La Ville de Couëron,

Sise 8 place Charles de Gaulle 44220 Couëron
représentée par Carole Grelaud, agissant en qualité de Maire, habilitée par délibération du Conseil municipal du 15 décembre 2025,
ci-après dénommée « la Ville »,
d'une part,

Et

L'Association Les Jardins de l'Arc-en-ciel, régie par la loi du 1er juillet 1901, déclarée à la préfecture de Nantes sous le n° [à compléter], dont le siège social est situé à Maison d'accueil spécialisée, rue Fraîche Pasquier, 44220 Couëron, représentée par Monsieur Siméon Blanc, Président,
ci-après dénommée « l'Association »,
d'autre part,

Conjointement appelées les « Parties »

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La Ville de Couëron a relancé en novembre 2024 son appel à initiatives citoyennes « Couëron c'est vous ! », dans le cadre de sa politique de transition écologique et de démocratie participative. Ce dispositif vise à soutenir des projets portés par des habitants, des collectifs ou des associations, favorisant le lien social, la solidarité, l'écologie et l'implication citoyenne.

A l'issue de la votation citoyenne organisée sur la plateforme « Couëron c'est vous » en mai 2025, le projet « Les Jardins de la MAS », porté par l'association Les Jardins de l'Arc-en-ciel, a été retenu parmi les lauréats de l'édition 2025.

Le règlement de l'appel à initiatives prévoit des soutiens de nature variée, adaptés aux besoins et aux spécificités du projet :

- Accompagnement méthodologique, technique, mise en réseau
- Communication autour du projet
- Soutien financier, dans la limite de 2000€/projet

Aussi, il est nécessaire de préciser la nature de l'accompagnement de la ville pour le projet des jardins de la MAS ainsi que les engagements de l'association.

Article 1 – Objet

La présente convention a pour objet de définir les engagements mutuels entre la Ville et l'Association « Les jardins de l'Arc-en-ciel » pour la mise en œuvre du projet « **Les Jardins de la MAS** » dans le cadre de l'appel à initiatives citoyennes « Faisons éclore vos projets ! ».

Article 2 : Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée maximale de deux ans à compter de sa date de signature, conformément aux dispositions du règlement de l'appel à initiatives citoyennes.

L'accompagnement financier, quant à lui, sera versé en une seule fois lors de la signature de la convention.

Article 3 – Description du projet de l'Association

Titre du projet : Les Jardins de la MAS (Maison d'Accueil Spécialisée)

Objectifs/Finalités du projet : L'association souhaite créer un espace de partage et de rencontres autour de jardins partagés. Habitants de la M.A.S, familles, enfants de l'école Jean-Zay et des centres de loisirs l'Île aux Jeux, Marcel-Gouzil et l'Erdurière pourront semer, récolter et participer à des ateliers toute l'année. Des chantiers participatifs seront menés pour entretenir le jardin et réaliser les plantations.

Actions prévues :

- Création d'un espace de jardins partagés
- Organisation d'ateliers de jardinage et de sensibilisation à la nature
- Chantiers participatifs pour l'entretien et les plantations
- Animation de temps de rencontre

Article 4 – Engagements de l'Association

L'Association s'engage à :

- Mettre en œuvre les actions prévues dans le cadre du projet ;
- Utiliser les moyens mis à disposition exclusivement pour les activités prévues ;
- Rechercher des financements complémentaires ;
- Fournir un bilan d'activité et financier à la Ville à l'issue du projet ;
- Mentionner le soutien de la Ville de Couëron sur les supports de communication liés au projet.

Article 5 – Engagements de la Ville

Attribution d'une subvention

La Ville s'engage à apporter un soutien financier d'un montant de 2000 €, versée en une fois, pour la durée de la présente convention.

La subvention sera versée dès notification d'attribution de celle-ci et de la notification de la présente convention. Les versements sont effectués sur le compte ouvert au nom de l'association et fourni au moment de la demande de subvention par le comptable assignataire du Trésor Public de Saint-Herblain.

Accompagnement logistique

La Ville s'engage à faciliter, dans la mesure du possible, l'accès aux salles et au matériel événementiel de la Ville (tables, chaises, barnum) nécessaires à la réalisation du projet, sous réserve de leur disponibilité et du respect des règles d'utilisation. L'association doit dès lors en faire la demande auprès des services compétents via les procédures et dans les délais en vigueur.

Communication et valorisation du projet

La Ville s'engage à faciliter la visibilité des actions portées par l'Association dans les conditions suivantes :

- **Agenda municipal** : avant chaque publication du magazine de la Ville, un lien permettant à l'Association d'inscrire ses temps forts ou autres événements sera transmis par la Ville.
- **Relais d'événements** : les événements majeurs pourront être relayés via le site internet de la Ville, Infocale, la newsletter municipale et les panneaux lumineux, dans la limite de deux relais par an.
- **Supports de communication** : la Ville ne pourra concevoir d'outils (affiches, flyers, etc.). Toutefois, les affiches créées par l'Association pourront être diffusées, à raison de deux fois par an, dans une vingtaine d'équipements de la Ville.

- **Valorisation dans le magazine municipal** : la Ville pourra réaliser, lors d'un événement spécifique porté par l'Association, un mini-reportage destiné à mettre en lumière l'action dans le cadre du projet, lequel pourra être publié dans le magazine municipal.

Article 6 : autres engagements

L'Association informe sans délai la ville de Couëron de toute nouvelle déclaration enregistrée au registre national des associations et fournit la copie de toute nouvelle domiciliation bancaire.

En cas d'inexécution, de modification substantielle ou de retard dans la mise en œuvre de la présente convention, l'Association en informe le référent de la Ville dans les meilleurs délais, par tout moyen permettant d'en attester la réception.

L'Association s'engage à faire figurer le logo de la Ville de Couëron sur l'ensemble de ses supports de communication relatifs aux événements soutenus par la Ville, à installer la flamme de la ville mise à disposition pour les événements majeurs, et à inviter les représentants de la Ville.

Article 7 – Responsabilité

L'Association certifie disposer des assurances nécessaires couvrant sa responsabilité civile pour les activités menées.

La Ville ne pourra être tenue responsable des dommages causés aux personnes ou aux biens dans le cadre du projet.

Article 8 – Résiliation

La convention peut être résiliée :

- En cas de manquement grave à ses obligations par l'une des parties ;
- Par l'une ou l'autre des parties, avec un préavis écrit de 3 mois ;
- En cas de dissolution de l'Association.

Article 9 – recours

Tout litige relatif à l'interprétation ou à l'exécution de la présente convention sera, à défaut de règlement amiable, soumis à la juridiction administrative compétente.

Fait à Couëron, le

En deux exemplaires originaux.

Pour l'Association Les jardins de l'Arc-en-ciel

Le Président

(Signature)

Pour la Ville de Couëron

Le Maire,

(Signature)



CONVENTION DE SUBVENTION DANS LE CADRE DE L'APPEL A INITIATIVES CITOYENNES « FAISONS ECLORE VOS PROJETS »

Entre les soussignés :

La Ville de Couëron,

Sise 8 place Charles de Gaulle 44220 Couëron

représentée par Carole Grelaud, agissant en qualité de Maire, habilitée par délibération du Conseil municipal du 15 décembre 2025,
ci-après dénommée « la Ville »,
d'une part,

Et

L'Association C Un Jeu d'Enfants, régie par la loi du 1er juillet 1901, déclarée à la préfecture de Nantes sous le n° [à compléter], dont le siège social est situé à 7 Ter Rue de la Guinière 44220 Couëron, représentée par Madame Emmanuelle Pastureau, Présidente,
ci-après dénommée « l'Association »,
d'autre part,

Conjointement appelées les « Parties »

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La Ville de Couëron a relancé en novembre 2024 son appel à initiatives citoyennes « Faisons éclore vos projets ! », dans le cadre de sa politique de transition écologique et de démocratie participative. Ce dispositif vise à soutenir des projets portés par des habitants, des collectifs ou des associations, favorisant le lien social, la solidarité, l'écologie et l'implication citoyenne.

A l'issue de la votation citoyenne organisée sur la plateforme « Couëron c'est vous » en mai 2025, le projet « Jardin pédagogique et sensoriel », porté par l'association C Un Jeu d'Enfants, a été retenu parmi les lauréats de l'édition 2025.

Le règlement de l'appel à initiatives prévoit des soutiens de nature variée, adaptés aux besoins et aux spécificités du projet :

- Accompagnement méthodologique, technique, mise en réseau
- Communication autour du projet
- Soutien financier, dans la limite de 2000€/projet

Aussi, il est nécessaire de préciser la nature de l'accompagnement de la ville pour le projet de jardin pédagogique et sensoriel ainsi que les engagements de l'association.

Article 1 – Objet

La présente convention a pour objet de définir les engagements mutuels entre la Ville et l'Association « C un jeu d'enfants » pour la mise en œuvre du projet « Jardin pédagogique et sensoriel » dans le cadre de l'appel à initiatives citoyennes « Faisons éclore vos projets ! ».

Article 2 : Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée maximale de deux ans à compter de sa date de signature, conformément aux dispositions du règlement de l'appel à initiatives citoyennes.

L'accompagnement financier, quant à lui, sera versé en une seule fois lors de la signature de la convention.

Article 3 – Description du projet de l'Association

Titre du projet : Jardin pédagogique et sensoriel

Objectifs/Finalités du projet : Un jardin sensoriel pour éveiller les tout-petits à la nature. Les assistantes maternelles ont imaginé un lieu coloré et ludique, pour favoriser la motricité, la créativité et la découverte. Semer, arroser, observer oiseaux et insectes... chaque sens du jeune enfant sera sollicité, pour cet espace d'exploration, de découverte, de créativité en lien avec la nature.

Actions prévues :

- Création d'un jardin pédagogique et sensoriel dans une parcelle des jardins partagés de l'amicale laïque Couëron bourg
- Organisation d'ateliers d'éveil, d'activités ludiques en lien avec le jardin
- Organisation de chantiers participatifs entre assistantes maternelles pour l'entretien et les plantations
- Animation de temps de rencontre avec l'extérieur

Article 4 – Engagements de l'Association

L'Association s'engage à :

- Mettre en œuvre les actions prévues dans le cadre du projet ;
- Utiliser les moyens mis à disposition exclusivement pour les activités prévues ;
- Fournir un bilan d'activité et financier à la Ville à l'issue du projet ;
- Mentionner le soutien de la Ville de Couëron sur les supports de communication liés au projet.

Article 5 – Engagements de la Ville

Attribution d'une subvention

La Ville s'engage à apporter un soutien financier d'un montant de 750 €, versée en une fois, pour la durée de la présente convention.

La subvention sera versée dès notification d'attribution de celle-ci et de la notification de la présente convention. Les versements sont effectués sur le compte ouvert au nom de l'association et fourni au moment de la demande de subvention par le comptable assignataire du Trésor Public de Saint-Herblain.

Accompagnement logistique et prêt de salle

La Ville s'engage à faciliter, dans la mesure du possible, l'accès aux salles et au matériel événementiel de la Ville (tables, chaises, barnum) nécessaires à la réalisation du projet, sous réserve de leur disponibilité et du respect des règles d'utilisation. L'association doit dès lors en faire la demande auprès des services compétents via les procédures et dans les délais en vigueur.

Communication et valorisation du projet

La Ville s'engage à faciliter la visibilité des actions portées par l'Association dans les conditions suivantes :

- **Agenda municipal** : avant chaque publication du magazine de la Ville, un lien permettant à l'Association d'inscrire ses temps forts ou autres événements sera transmis par la Ville.
- **Relais d'événements** : les événements majeurs pourront être relayés via le site internet de la Ville, Infolocale, la newsletter municipale et les panneaux lumineux, dans la limite de deux relais par an.
- **Supports de communication** : la Ville ne pourra concevoir d'outils (affiches, flyers, etc.). Toutefois, les affiches créées par l'Association pourront être diffusées, à raison de deux fois par an, dans une vingtaine d'équipements de la Ville.

- **Valorisation dans le magazine municipal** : la Ville pourra réaliser, lors d'un événement spécifique porté par l'Association, un mini-reportage destiné à mettre en lumière l'action dans le cadre du projet, lequel pourra être publié dans le magazine municipal.

Accompagnement technique

La Ville s'engage à apporter un accompagnement technique à l'Association. Cet accompagnement prendra la forme d'échanges ponctuels, principalement par courrier électronique, et portera notamment sur :

- la formulation d'avis concernant les plantations envisagées ;
- des conseils relatifs à l'entretien des espaces concernés.

La Ville désignera un interlocuteur au sein du service compétent de la Ville afin de faciliter ces échanges et garantir la bonne mise en œuvre du projet.

Article 6 : Autres engagements

L'Association informe sans délai la ville de Couëron de toute nouvelle déclaration enregistrée au registre national des associations et fournit la copie de toute nouvelle domiciliation bancaire.

En cas d'inexécution, de modification substantielle ou de retard dans la mise en œuvre de la présente convention, l'Association en informe la Ville dans les meilleurs délais, par tout moyen permettant d'en attester la réception.

L'Association s'engage à faire figurer le logo de la Ville de Couëron sur l'ensemble de ses supports de communication relatifs aux événements soutenus par la Ville, à installer la flamme de la Ville mise à disposition pour les événements majeurs, et à inviter les représentants de la Ville.

Article 7 – Responsabilité

L'Association certifie disposer des assurances nécessaires couvrant sa responsabilité civile pour les activités menées.

La Ville ne pourra être tenue responsable des dommages causés aux personnes ou aux biens dans le cadre du projet.

Article 8 – Résiliation

La convention peut être résiliée :

- En cas de manquement grave à ses obligations par l'une des parties ;
- Par l'une ou l'autre des parties, avec un préavis écrit de 3 mois ;
- En cas de dissolution de l'Association.

Article 9 – Recours

Tout litige relatif à l'interprétation ou à l'exécution de la présente convention sera, à défaut de règlement amiable, soumis à la juridiction administrative compétente.

Fait à Couëron, le

En deux exemplaires originaux.

Pour l'Association C Un Jeu d'Enfants

La Présidente

(Signature)

Pour la Ville de Couëron

Le Maire,

(Signature)



AVENANT A LA CONVENTION ANNUELLE - COMMUNE DE COUËRON – CHABOSSIERE OLYMPIQUE CLUB

ENTRE-LES SOUSSIGNES :

La Ville de Couëron, représentée par Mme Carole Grelaud, Maire, agissant en cette qualité en vertu d'une délibération n° XXXXX du Conseil Municipal en date du 15 décembre 2025,

désignée ci-après par « la Ville »

D'UNE PART,

ET :

L'association Chabossière Olympique Club, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et déclarée en Préfecture de Loire-Atlantique sous le n° W 442003150 ayant son siège social Mairie de Couëron, 8 place Charles de Gaulle, 44220 Couëron, représentée par Jean-Louis Raymond et Emeric Clouet, co-présidents de l'Association, agissant en cette qualité.

désignée ci-après par « l'Association »

D'AUTRE PART,

IL EST CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :

Par délibération du Conseil Municipal du 31 mars 2025, La Ville a conclu avec l'association Chabossière Olympique Club, une convention relative aux versements des subventions 2025 en application des dispositions du décret no 2001-495 du 6 juin 2001.

ARTICLE I. OBJET

L'objet du présent avenant est d'inscrire un nouveau soutien à l'association suite à sa demande de soutien pour l'acquisition de matériel de la section basket. Cette subvention a pour objet le soutien à la pratique sportive du basket en direction des jeunes adhérents.

ARTICLE II. MONTANT DE LA SUBVENTION

La Ville de Couëron accompagne financièrement l'association, dans le cadre de sa demande, pour un montant d'investissement de 3600 euros pour l'acquisition de quatre paniers de basket mobiles.

ARTICLE III. MODALITÉS DE VERSEMENT DE LA SUBVENTION

Le versement de la subvention s'effectue de la manière suivante :

- La subvention d'investissement sera versée après signature du présent avenant.

Le versement est effectué sur le compte ouvert au nom de l'association et fourni au moment de la demande de subvention par le comptable assignataire du Trésor Public de Saint Herblain.

ARTICLE V. AUTRES ENGAGEMENTS

En cas d'inexécution, de modification substantielle ou de retard dans la mise en œuvre de la présente convention, l'Association en informe par écrit l'Administration sans délai.

ARTICLE V :

Toutes les dispositions de la convention du 31 mars 2025 demeurent inchangées.

Le

P/L'Association

Co-président

P/La Ville

Carole Grelaud

Maire

Conseillère départementale



COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Le complément indemnitaire annuel (CIA) et une part facultative du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), qui permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

REGLES D'ATTRIBUTION

- Le CIA concerne tous les agents stagiaires, titulaires et contractuels permanents ou non permanents, à l'exclusion des agents hors RIFSEEP (le CIA étant la part variable du RIFSEEP).

Le CIA est versé deux fois par an, selon un coefficient individuel pouvant varier de 0 à 100 %, appliqué à un montant maximal de 2 200 €. Ce coefficient, ce montant maximal, ces conditions d'attributions et de périodicité sont applicables à l'ensemble des groupes de fonctions tels que définis par la collectivité dans le cadre du RIFSEEP.

Le montant du CIA peut être calculé en fonction de la durée des missions effectuées au cours de l'année.

A Couëron, un complément indemnitaire annuel peut être versé afin de valoriser l'investissement particulier d'un agent dans l'année écoulée en fonction des situations ou missions suivantes qui lui ont été confiées :

- ➔ Réalisation de formations en internes, non prévues dans le profil du poste occupé : **montant par prestation.**
- ➔ Mission d'assistant de prévention, non prévue dans le profil du poste occupé, attente de cadre d'application : **montant annuel proratisé.**
- ➔ Encadrement d'un emploi aidé, apprenti, service civique, stagiaire d'une durée supérieure à un mois (consécutif ou non), d'une mission de travaux d'intérêt général (hors apprentissage pour les agents titulaires, par ailleurs valorisé par une NBI) : **montant déterminé en fonction des temps d'accueil.**
- ➔ Compensation d'une absence temporaire de travail du fait d'une vacance de poste, sous réserve qu'elle soit actée par la direction de la collectivité et d'une durée comprise entre deux et six mois : **montant proratisé déterminé en fonction des durées et missions.**
- ➔ Expérience d'une durée de 20, 30 ou 35 ans, selon les critères d'attribution des médailles d'honneur du travail : **sans proratisation.**
- ➔ Participation aux scrutins politiques en soutien des élections

1. REALISATION DE FORMATIONS EN INTERNE, NON PREVUES DANS LE PROFIL DU POSTE OCCUPE

Les formations en interne doivent être organisées par le service des ressources humaines. Elles doivent donner lieu à une attestation de formation et valider a minima ½ journée de formation pour un agent.

Pour le formateur, il doit s'agir d'une formation qui n'a pas à voir avec les missions de l'agent, qu'elles soient permanentes (fiche de poste), ou temporaires (objectifs annuels).

Ex. une formation SST réalisée par un agent de restaurant = acceptée

Une formation de prise en main d'un logiciel à l'ensemble des encadrants par l'administrateur du logiciel = refusée

La démarche de la collectivité consiste à valoriser les compétences complémentaires de l'agent, ainsi qu'à indemniser l'agent pour la prestation rendue à la collectivité. Sans son intervention, la collectivité aurait été obligée de faire appel à un prestataire extérieur.

➔ **Indemnisation : 40 € par demi-journée de formation.**

Il est précisé que l'agent exécute la formation sur son temps de travail, donc ne perd ni le bénéfice de sa rémunération, ni un jour de congé.

2. MISSION D'ASSISTANT DE PREVENTION, EN COMPLEMENT DU PROFIL TYPE DU POSTE OCCUPE

La mission d'assistant de prévention est réglementée par décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Dans ce cadre, il s'agit d'un agent exerçant généralement la totalité de mission d'assistant de prévention au sein de la collectivité, comme pourrait l'être un conseiller de prévention qui vient encadrer l'assistant.

S'agissant des modalités de versement du CIA, il est entendu de verser une indemnisation l'agent, effectuant quelques missions d'assistant de prévention en tant que relais/référent du conseiller de prévention de la commune.

Il pourra notamment en relais du préventeur et dans son périmètre d'intervention :

- sensibiliser et informer les agents de la collectivité,
- contribuer à l'amélioration de la prévention des risques et des conditions de travail,
- tenir à jour et faire un suivi des documents obligatoires et des registres,
- assurer le suivi des pharmacies,
- favoriser la prise en compte de la sécurité,
- alerter le conseiller de prévention.

Une liste des référents de prévention sera proposée en Comité hygiène, sécurité et conditions de travail chaque début d'année et mise à jour suivant les mobilités.

➤ **Proposition d'indemnisation : 120€ par an.**

Cette indemnité sera proratisée dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet et en fonction du nombre de mois travaillés.

3. ENCADREMENT D'UN EMPLOI AIDE, APPRENTI, SERVICE CIVIQUE, STAGIAIRE D'UNE DUREE DE STAGE SUPERIEURE A UN MOIS (CONSECUTIF OU NON), D'UNE MISSION DE TRAVAUX D'INTERET GENERAL (HORS APPRENTISSAGE POUR LES AGENTS TITULAIRES, PAR AILLEURS VALORISE PAR UNE NBI)

L'accompagnement des jeunes permet de valoriser les compétences de l'agent auprès des jeunes, mais nécessite également un développement des compétences pédagogiques. Les missions de maître de stage sont exercées en plus des missions de l'agent.

Pour l'apprentissage, cet accompagnement est indemnisé à hauteur de 20 points de NBI pour les agents titulaires. Les autres accompagnements, stagiaires, services civiques ou missions de travaux d'intérêt général, ne sont pas indemnisés, ni l'accompagnement d'apprentis par un non titulaire.

- ➔ Seul l'encadrement des stages rémunérés ouvre droit à la mise en place d'une indemnisation.
- ➔ Pour les emplois aidés et services civiques, l'indemnisation s'effectue à la seule condition que l'encadrement soit supérieur à 2 mois.
- ➔ Pour les apprentis l'indemnisation s'effectue uniquement pour les agents non titulaires (les titulaires bénéficiant d'une NBI 20 points).

Aussi, à partir d'un accompagnement **d'une durée supérieure à 2 mois :**

- **Indemnisation** de **60€** / mois
multipliés par le nombre de mois de présence.

4. COMPENSATION D'UNE ABSENCE TEMPORAIRE : DEFINITION

La compensation de l'absence d'un agent dans le cadre du CIA doit être caractérisée par une absence de plus de 2 mois. Cette absence doit avoir pour effet une répartition des missions de l'agent absent et une surcharge d'activités constatée pour le ou les agents ayant récupéré ses missions.

La compensation d'absence ne doit pas être confondue avec le remplacement. Lors d'un remplacement, l'agent remplaçant est affecté sur le poste de l'agent absent, il reprend donc logiquement ses missions.

Lors de la compensation d'absence, l'agent ou les agents récupère(nt) les missions de l'agent absent en plus de leurs missions quotidiennes. Ils sont donc en surcharge d'activité.

Pour qu'elle soit prise en compte, la compensation d'une absence temporaire :

- ➔ doit être actée par l'encadrement et la direction de la collectivité,
- ➔ la prise en compte maximum de la vacance est de 6 mois (ex. une absence de 9 mois est plafonnée à 6 mois).
- ➔ le temps partiel thérapeutique peut être pris compte s'il est supérieur à 2 mois pour les quotités allant de 50% à 70%. Dans ce cadre, une proratisation est effectuée, en fonction de la période, a posteriori de la répartition de l'enveloppe.

REPARTITION ENVELOPPE : MISE EN PLACE DE CRITERES

Afin d'assurer une équité de traitement entre les agents, la mise en place de critères est nécessaire pour l'attribution de l'enveloppe allouée à cette compensation.

Aussi, les critères ci-dessous ont été arrêtés :

1. Compensation temporaire s'inscrivant dans le cadre quotidien du service : 40 € pour 2 mois puis 15 €/mois supplémentaire.
2. Compensation temporaire s'inscrivant dans les activités habituelles mais générant une charge supplémentaire, des contraintes d'organisation/congés : 30 €/mois.
3. Critères justifiant une gratification particulière :
 - activités nécessitant une montée en compétences : 1 point
 - gestion d'une petite équipe (- de 5 agents) : 1 point
 - gestion d'une équipe importante (+ de 5 agents) : 2 points
 - gestion d'un projet ou d'un contexte particulier : 1 ou 2 points.

1 point : 50 €
 2 points : 70 €
 3 points : 90 €
 4 points : 110 €

5. EXPERIENCE D'UNE DUREE DE 20, 30 OU 35 ANS, SELON LES CRITERES D'ATTRIBUTION DES MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL

La médaille récompense la compétence professionnelle et le dévouement des agents publics au service des collectivités territoriales et de leurs établissements.

La médaille d'honneur comporte 3 échelons accordés en fonction de la durée des services accomplis. Il est proposé de reprendre les mêmes montants que ceux portés dans la délibération du 13 décembre 2010 :

- argent, 20 ans : 170€
- vermeil, 30 ans : 250 €
- or, 35 ans : 350 €.

Il convient de noter que ces montants sont complétés d'une aide spécifique versée par le CNAS.

6. PARTICIPATION AUX SCRUTINS POLITIQUES EN SOUTIEN DES ELECTIONS

L'organisation des élections nécessite la mobilisation et la présence d'agents pour assurer les différentes missions.

Les agents mobilisés le jour du scrutin effectuent tous des missions spécifiques, pour une durée journalière de travail forfaitisé, tenant compte du cadre des dérogations annuelles au temps de travail, le cas échéant.

En compensation, ils se verront attribuer une rémunération commune à tous sur la base de forfaits répondant aux horaires projetés de travail.

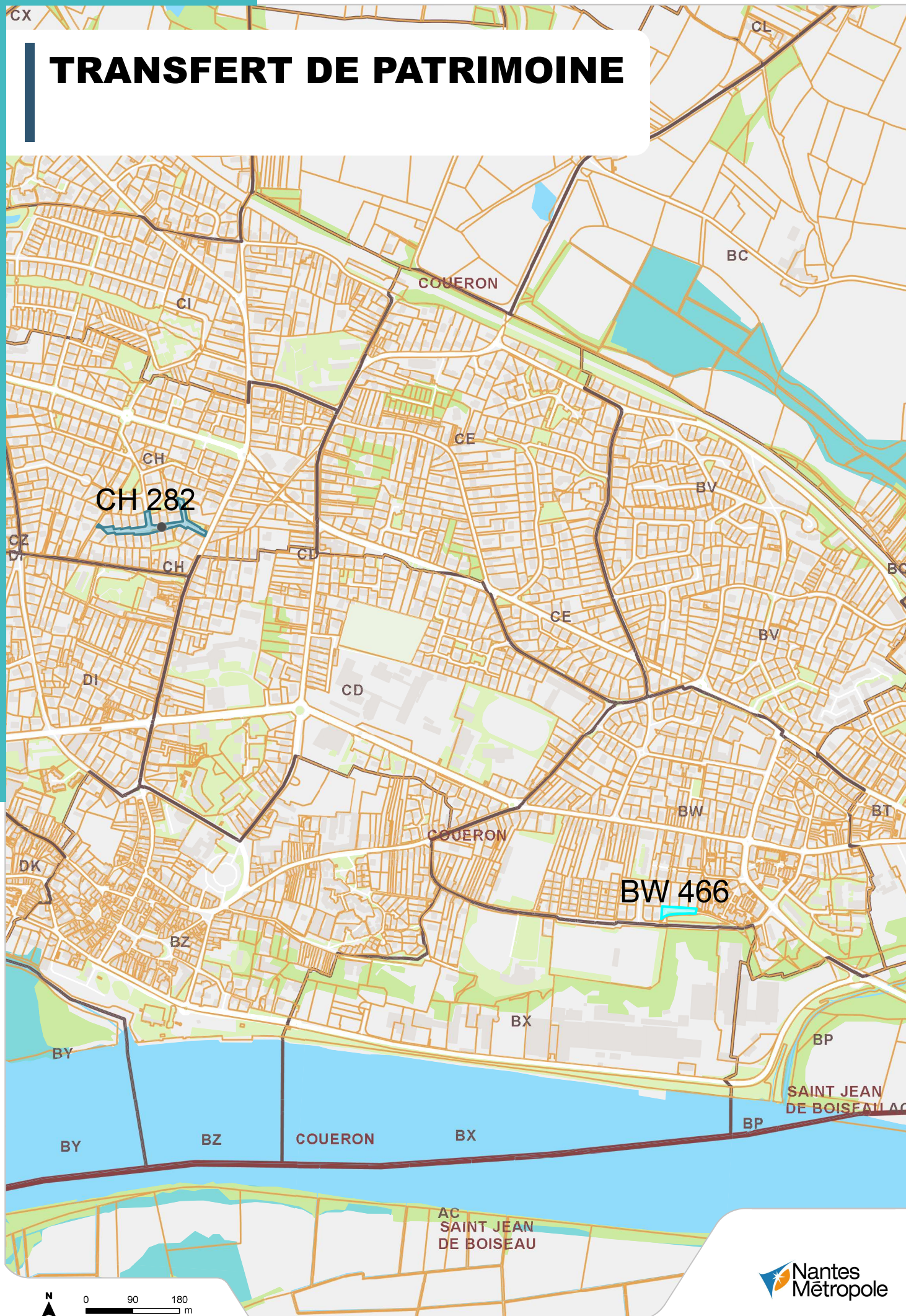
MISSION	CIA
MISSION FORFAIT 2h	60 €
MISSION FORFAIT 3h	90 €
MISSION FORFAIT 4h	120 €
MISSION FORFAIT 5h	145 €
MISSION FORFAIT 6h	175 €
MISSION FORFAIT 7h	205 €

MISSION FORFAIT 8h	235 €
MISSION FORFAIT 9h	265 €
MISSION FORFAIT 10h	290 €
MISSION FORFAIT 11h	320 €

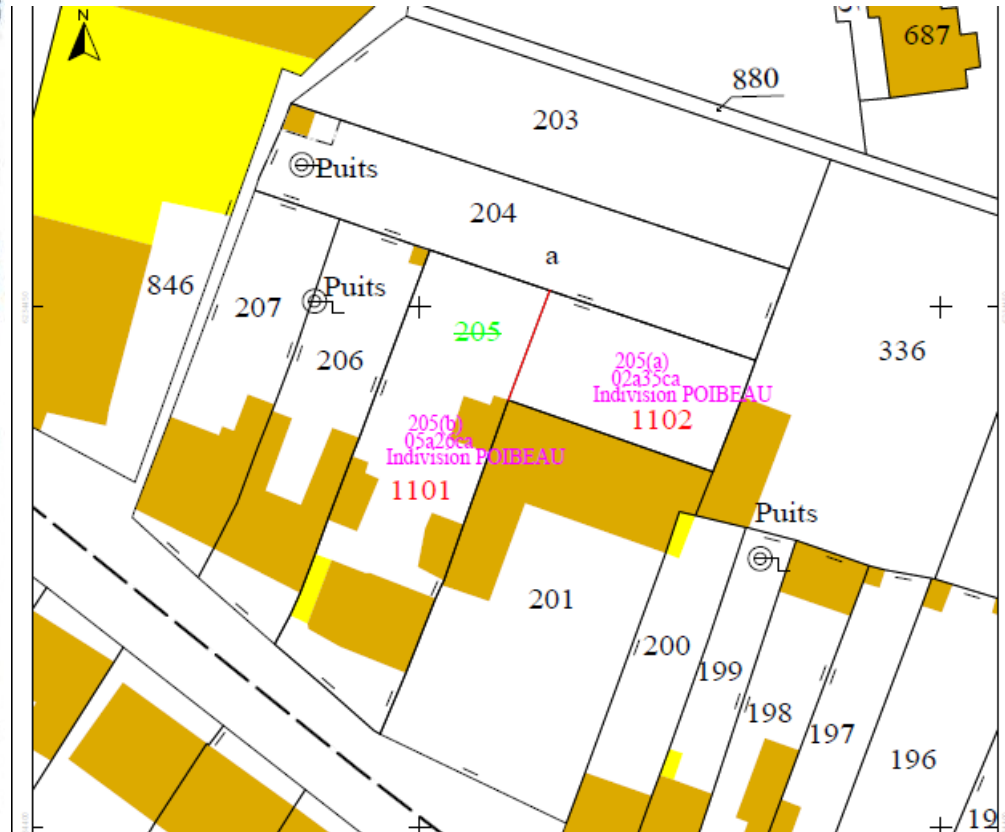
Le versement de l'indemnité prendra effet l'année du scrutin.

CX

TRANSFERT DE PATRIMOINE



ZONAGE DU PLUm





RAPPORT AUX ELUS

Rapport au Conseil Municipal de la Ville de Couëron, des représentants de la Ville désignés comme censeurs au sein de Nantes Métropole Aménagement, en application de l'article L1524-5 du CGCT

ÉDITION 2024

FICHE SIGNALÉTIQUE

Dénomination sociale :	Société Publique Locale Nantes Métropole Aménagement
Sigle :	NMA
Secteur d'activité :	Aménagement Urbain, Construction et Immobilier Economique
Date de création :	21 mars 1988
RCS :	Nantes B 345 002 281
Code APE :	4299Z
Siret :	345 002 281 000 45
Siège social :	2-4 Avenue Carnot – BP 50906 44009 NANTES CEDEX 1
Téléphone :	02 40 41 01 30
Fax :	02 40 41 01 40
Mail :	accueil@nantes-am.com
Site Internet :	www.nantes-amenagement.fr

Objet social (statuts adoptés en Assemblée Générale du 27 septembre 2011, inchangés depuis cette date) :

« La Société a pour objet d'accompagner ses collectivités locales actionnaires dans la mise en œuvre de leurs politiques publiques locales.

A ce titre, la Société a pour objet d'accomplir tous les actes visant à :

1/ la réalisation d'opérations d'aménagement au sens de l'article L.300-1 du code de l'urbanisme, ayant pour objet notamment :

- *de mettre en œuvre un projet urbain,*
- *de mettre en œuvre une politique locale de l'habitat,*
- *d'organiser le maintien, l'extension, ou l'accueil des activités économiques,*
- *de favoriser le développement des loisirs et du tourisme,*
- *de réaliser des équipements collectifs ou des locaux de recherche ou d'enseignement supérieur,*
- *de lutter contre l'insalubrité,*
- *de permettre le renouvellement urbain,*
- *de sauvegarder ou de mettre en valeur le patrimoine bâti ou non bâti et les espaces naturels ;*

2/ la réalisation d'opérations de construction

La Société pourra intervenir sur tous les immeubles, bâtiments ou ouvrages de toutes natures, tant pour ce qui concerne leur construction que pour leur amélioration, leur rénovation et leur entretien ;

3/ l'exploitation de services publics à caractère industriel ou commercial ou toutes autres activités d'intérêt général relevant permettant d'accompagner les actionnaires dans le domaine de leur politique de développement économique et immobilière.

A cet effet, la Société pourra intervenir pour l'exploitation de tous services publics à caractère industriel ou commercial ou toutes autres activités d'intérêt général relevant de la compétence des actionnaires, dans les domaines suivants :

- *gestion de leur patrimoine public économique ;*
- *appui à la création d'activités nouvelles ;*

- mise en œuvre d'un plan de développement en accompagnement de leurs politiques publiques de soutien à l'économie locale.

La société exerce ses activités exclusivement pour le compte de ses actionnaires et sur leur territoire, dans le cadre de tous les contrats conclus avec eux.

D'une manière plus générale, elle pourra accomplir toutes opérations financières, commerciales, industrielles, mobilières et immobilières pouvant se rattacher directement ou indirectement à l'objet social ou susceptibles d'en faciliter la réalisation. »

Capital social : 1 782 000 €

Nombre d'administrateurs : 18

Répartition du capital social et des sièges détenus au Conseil d'Administration

Ville de Nantes :	6,00 %	1 siège
Nantes Métropole :	73,52 %	13 sièges
Ville de Saint Herblain :	3,80 %	
Ville de Rezé :	3,23 %	
Ville d'Orvault :	2,08 %	1 siège AS
Ville de Couëron :	1,60 %	
Ville de Carquefou :	1,48 %	1 siège AS
Ville de Bouguenais :	1,42 %	
Ville de la Chapelle sur Erdre :	1,39 %	
Ville de Sainte Luce sur Loire :	1,06 %	
Ville des Sorinières :	0,63 %	
Ville de Thouaré :	0,62 %	
Ville de Sautron :	0,59 %	
Ville de la Montagne :	0,52 %	1 siège AS
Ville de Bouaye :	0,48 %	1 siège AS
Ville de Saint Jean de Boiseau :	0,40 %	
Ville du Pellerin :	0,36 %	
Ville d'Indre :	0,32 %	
Ville de Saint Aignan de Grand Lieu :	0,30 %	
Ville de Brains :	0,22 %	

NB : les villes d'Orvault, de Carquefou, de La Montagne et de Bouaye détiennent chacune un siège d'administrateur via l'Assemblée Spéciale des actionnaires. Celle-ci regroupe les actionnaires minoritaires (c'est-à-dire hors Nantes Métropole et ville de Nantes).

SITUATION AU 31/12/2024

Nombre de salariés	47.7 ETP
Commissaire aux Comptes	KPMG (Monsieur Gwénaél CHEDALEUX)
Expert-comptable	Syna
Nature des conventions conclues avec la Ville de Couëron	Néant
Contributions financières de la Ville de Couëron en 2024	Néant
Garanties d'emprunts par la Ville de Couëron	Néant
Présidente	Delphine BONAMY
Directeur Général	Hassan BOUFLIM
Administrateur Ville de Couëron	Néant
Censeur Ville de Couëron	Guy BERNARD-DAGA

CONCESSIONS D'AMÉNAGEMENT

NANTES

OPERATIONS VILLE

■ LES BRUYERES

Le secteur Bout des Landes – Bruyères (16 hectares) a fait l'objet d'une opération de renouvellement urbain d'ampleur, financée dans le cadre d'un dossier ANRU. Cela a permis de recréer un quartier de ville ouvert sur son environnement. L'opération a concerné la requalification des espaces publics (réorganisation et mise à niveau) avec la valorisation du boisement préexistant, la création de logements neufs diversifiés (niveau de loyer et possibilité d'accession) et l'implantation d'activité économiques (commerces, bureaux du conseil départemental, cour artisanale).

Opération confiée par la Ville de Nantes le 3 janvier 2006

Echéance envisagée le 31 décembre 2025

Opération prévue à 9 225 K€ HT

Avancement des dépenses de 100% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 0 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0 K€ HT

En 2024, ont été réalisées :

- La clôture des marchés Id Verde (travaux de finition des espaces verts de la rue de Pont Aven) et CBTP (contrôle des réseaux d'assainissement)

En 2025, il est notamment prévu :

- La finalisation des travaux d'assainissement et DOE
- La clôture des derniers marchés
- La remise des ouvrages
- La signature des actes notariés pour la redistribution parcellaire et les servitudes
- De clore l'opération

■ VALLON DES DERVALLIERES

L'enjeu majeur de cette opération de 10 ha est d'opérer un renouvellement urbain de ce secteur déqualifié et ancien d'habitat social afin de redonner de l'attractivité autour des orientations suivantes :

- Diversifier l'offre en logement, du point de vue des produits proposés (types, niveau de loyers, possibilité d'accession, ...) et des opérateurs (bailleurs, promoteurs). Cette diversification étant accompagnée d'une démolition de 313 logements,
- Diversifier les fonctions du quartier en y introduisant des activités économiques,
- S'appuyer sur les atouts naturels du site (le parc, la vallée de la Chézine), les équipements et services de proximité,
- Réorganiser la trame viaire du secteur pour favoriser les liaisons avec l'extérieur.

Opération confiée par la Ville de Nantes le 25 janvier 2006

Echéance envisagée le 31 décembre 2025

Opération prévue à 12 912 K€ HT

Avancement des dépenses de 99% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 201 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0 K€ HT

En 2024, ont été réalisées :

- Des travaux complémentaires dans la vallée de la Chézine.

En 2025, il est notamment prévu :

- De clore l'opération

■ DESIRE COLOMBE

L'opération de renouvellement urbain Désiré Colombe a pour objectifs de :

- Révéler et dévoiler les richesses du site : patrimoine bâti et paysager,
- Développer une nouvelle offre résidentielle avec une mixité sociale en centre-ville,
- Accompagner le développement associatif,
- Créer un nouveau lieu d'accueil de la petite enfance et une espace base vie pour l'équipe SEVE centre-ville,
- Créer un jardin de proximité favorisant les continuités douces.

Opération confiée à NMA par la Ville de Nantes – Conseil Municipal du 1^{er} juillet 2011

Echéance envisagée le 31 décembre 2025

Opération prévue à 7 750 K€ HT

Avancement des dépenses de 100% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : -2 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0 K€ HT

En 2025, il est notamment prévu :

- La clôture de l'opération qui fera apparaître un boni estimé à 1 975 K€ HT.

■ POLE ASSOCIATIF - MULTI ACCUEIL - base vie SEVE

Le projet Désiré Colombe associe logements et équipements publics dans un site contraint par des espaces boisés, un patrimoine à valoriser et une topographie accentuée. Le programme de l'opération d'aménagement intègre ainsi la réalisation des équipements publics :

- Un lieu de vie associative au rayonnement métropolitain :
La Bourse du travail et l'Institut Livet ont été restaurés pour accueillir un pôle associatif de 5 006 m². Equipé de salles d'exposition, réunion, de danse et musique ouvertes au quartier, il accueille plus d'une cinquantaine d'associations.
Le nouveau salon Mauduit d'une capacité de 350 personnes vient en continuité du pôle. Il permet l'accueil de conférences, d'expositions et de spectacles associatifs dans un cadre exceptionnel. Les décors art déco déposés en 2015, ont été restaurés et remis en situation dans le nouveau Salon.
- Un multi accueil petite enfance :
Situé en rez-de-chaussée du pavillon des Mutuelles, le multi accueil s'organise autour de trois unités de vie. D'une surface plancher de 723m², il s'adresse aux enfants de 3 mois à 4 ans résidant à Nantes (capacité d'accueil : 60 places).
- Un espace vie pour les jardiniers du SEVE
La base vie du pôle centre-ville du Service des Espaces Verts et Environnement de la Ville de Nantes est positionnée à l'arrière du pavillon des Mutuelles en lien avec le jardin Say. (Surface plancher : 264 m²)
- Un parking privé
62 places de parking sont prévues en infrastructure. 5 sont réservées pour la base vie du SEVE et 57 sont dédiés à du stationnement privé VDN et plus particulièrement pour le fonctionnement du pôle associatif.

Opération confiée à NMA par la Ville de Nantes - Conseil Municipal du 1^{er} juillet 2011

Echéance envisagée le 31 décembre 2025

Opération prévue à 17 664 K€ HT

Avancement des dépenses de 100% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 0K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0 K€ HT

En 2025, il est notamment prévu :

- la clôture financière de l'opération.

■ ZAC CASERNE MELLINET

Dès l'annonce du départ des militaires en 2009, la Ville de Nantes a fait connaître son intention d'acquérir le site de la caserne Mellinet pour y créer un quartier nouveau.

Lancées en 2010, les études préalables ont débouché sur la proposition de créer 1700 logements (35% sociaux / 35% abordables / 30% libres) ainsi que des équipements et activités économiques pour 21000 m² SP.

En parallèle a été menée une analyse approfondie des bâtiments existants, portant à la fois sur leur intérêt patrimonial et sur leur capacité d'évolution. En concertation avec la DRAC et l'ABF, une liste de 20 bâtiments à conserver et reconvertir a été établie.

Sur ces bases, un acte de cession du site a été signé en décembre 2014 entre Nantes Métropole, l'Etat et l'AFLA, mobilisant le dispositif de décote prévu par l'Etat dans le cadre de la loi Duflot (relative à la mobilisation du foncier public en faveur du logement du 18 janvier 2013).

En contrepartie, la collectivité s'est engagée à réaliser le programme défini (mixité sociale) et respecter le calendrier prévisionnel de l'opération, dont 80 logements à livrer au 31 décembre 2019 et la totalité du programme en 2030.

Le dossier de création de ZAC et la concession d'aménagement ont été approuvés par le Conseil Métropolitain du 16 décembre 2016.

■ Opération d'aménagement

Opération confiée par Nantes Métropole le 16 décembre 2016

Echéance contractuelle le 31 décembre 2030

Opération prévue à : 40 096 K€ HT

Avancement des dépenses de 61% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 1 317 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 2 162 K€ HT

En 2024, il a été réalisé :

- La poursuite des 5 chantiers de construction de logements sur les hameaux Mellinet et de l'Eperonnière (342 logements libres, intermédiaires, abordables et sociaux)
- Les travaux de construction de l'EHPAD de 101 lits ont démarré en janvier pour une livraison au T1 26, projet porté par Harmonie Habitat et le groupement de conception-réalisation Eiffage-Muriserie
- Les échanges avec Quartus ont permis la poursuite de l'opération en sortie d'appel d'offres et le lancement des travaux. L'opération comporte désormais de l'accession libre, de l'accession à prix intermédiaires et des logements locatifs intermédiaires en sus des commerces et cabinet médical.
- Atlantique Habitations a livré en juillet le centre d'hébergement pour grands précaires porté par l'association Aurore. L'emménagement des résidents a démarré dès septembre et le tiers-lieu actif dès le 4ème trimestre.
- CIF Coopérative et Tank architectes ont déposé et obtenu un permis de construire en vue de réaliser 81 logements BRS et des locaux d'activité sur l'îlot 14A.
- Harmonie Habitat et Ylé ont déposés un permis de construire en septembre 2024 pour la réalisation de 47 logements sociaux.
- Le groupe Launay et MIMA a avancé les études en stade AVP, de sorte de déposer un permis de construire pour 63 logements libres, 1 cabinet médical et des locaux artisanaux.
- Habitat 44 et Claas architectes ont été désignés pour porter un projet d'habitat participatif de 62 logements sociaux et abordables sur l'îlot 7, la conception a démarré au dernier trimestre 2024 sous forme d'ateliers mobilisant un groupe d'habitants intéressés au projet.
- Le permis de construire de l'incubateur culinaire Belle de Nuit a été obtenu en octobre.
- Les travaux de réhabilitation des Ecuries se sont déroulés fin 23 et courant 2024 pour la réalisation du pôle des arts du feu.
- Le BATII a déposé et obtenu en septembre 2024 le permis de construire pour la réhabilitation du B63 en friche culturelle (regroupant locaux associatifs, locaux d'enregistrement, régie...).
- L'implantation de la salle de diffusion a fait l'objet d'un arbitrage technique / élus sur la parcelle 11B.
- Les travaux d'espaces publics se sont poursuivis à l'avancement pour permettre la desserte des opérations du Hameau Mellinet
- La place du 51e régiment d'artillerie ayant fait l'objet d'une concertation avec les habitants a été réceptionnée en février 2024. Elle a été inaugurée le 21 septembre 24 dans le cadre d'une journée festive et d'animation autour du projet urbain.

- Le marché paysan porté par les Bouillonnantes se déroule depuis septembre 2024 tous les jeudis soirs sur la place du 51^{ème} RA
- Les jardins familiaux ont été réceptionnés au 1^{er} semestre 2024 mais une analyse de sol a statué sur le dépassement au seuil réglementaires de métaux lourds et hydrocarbures. Des analyses complémentaires de bioaccessibilité ont été réalisées pour mieux caractériser l'état sanitaire du sol.
- Le 21 septembre a eu lieu une journée inaugurale et de festivités, dans le cadre des journées européennes du patrimoine et en association d'un certain nombre d'acteurs présents sur la caserne ou partenaire (le Grand T, la Générale, Mauvaise Gaine...)
- Le journal de projet est paru en juin
- Le comité de suivi avec l'Etat s'est déroulé le 04 octobre et a témoigné de la régularité de l'avancement opérationnel du projet urbain et du respect de la tranche 2 à l'horizon du 2^{ème} trimestre 2025

En 2025, il est prévu :

- La livraison des 5 chantiers de construction de logements sur les hameaux Mellinet et de l'Eperonnière. Les opérations portées par CDC Habitat, Batinantes / ICEO, NMH/GHT et TOLEFI comportent 342 logements libres, intermédiaires, abordables et sociaux. Des locaux d'activités sont prévus au RDC des opérations, dont la crèche Bambou qui a ouvert en janvier.
- Un temps inaugural et d'accueil des nouveaux habitants, qui s'est déroulé le 14 juin.
- Les travaux d'espaces publics se poursuivent à l'avancement pour permettre la desserte des opérations du Hameau Mellinet, dont la placette Chapus dont les travaux sont prévus à partir de septembre.
- Le chantier du programme Le Mercœur porté par Quartus sur l'îlot 9A a démarré en février, pour la réalisation de logements en accession libre, en accession à prix intermédiaires et de logements locatifs intermédiaires en sus des commerces et cabinet médical.
- Le centre d'hébergement pour grands précaires a été inauguré le 25 avril.
- Le chantier de l'opération Carré Mellinet, porté par CIF Coopérative et Tank architectes en vue de réaliser 81 logements BRS et des locaux d'activité sur l'îlot 14A a démarré en mai.
- Harmonie Habitat et Ylé ont obtenu en janvier l'accord sur le permis de construire pour la réalisation de 47 logements sociaux sur l'îlot 14B. L'appel d'offres est en cours pour un démarrage de travaux prévus au 4^{ème} trimestre.
- Le groupe Launay et MIMA déposeront en septembre un permis de construire pour la réalisation sur l'îlot 14C de 63 logements libres, 1 cabinet médical et des locaux artisanaux.
- Le projet d'Habitat participatif porté par Habitat 44, Claas architectes et le groupe d'habitants, pour la réalisation 62 logements sociaux et abordables sur l'îlot 7, est en phase d'études avec une cible de dépôt de permis de construire au dernier trimestre.
- Le permis de construire de l'incubateur culinaire Belle de Nuit a fait l'objet d'un recours gracieux, puis contentieux déposé par des riverains du projets.
- Les Petites Ecuries, pôle des arts du feu et du faire, ont été réceptionnées en janvier 25 avec une installation des artisans au T1 25. Le site a été ouvert au public et inauguré le 17 mai.
- La réhabilitation du B63 en friche culturelle (regroupant locaux associatifs, locaux d'enregistrement, régie...) a démarré en février.
- La programmation de la salle de diffusion sur la parcelle 11B est en cours par le service du BATII, avec une cible de validation du programme et lancement du concours de maîtrise d'œuvre en octobre.
- Les analyses complémentaires de bioaccessibilité ont été réalisées pour mieux caractériser l'état sanitaire du sol des jardins familiaux, les résultats sont favorables à la pratique du jardinage. Les jardins ont été mis à la disposition de l'association usagère en juin.
- L'exposition « Pierres anciennes, nouveaux voisins » du projet urbain de la caserne Mellinet s'est déroulée du 27 février au 25 mars à la Maison Régionale de l'Architecture des Pays de la Loire.
- Un comité de suivi Etat se déroule le 11 septembre, avec une visite sur site pour constater l'avancement opérationnel du projet urbain.
- La parution d'un nouveau journal de projet à l'automne.
- La consultation pour désignation de l'équipe de Moe urbaine est lancée en juin
- La consultation d'opérateurs sur les îlots 15A (accession BRS + libre) et 15B (logement locatif social) lancée en septembre
- Les études préalables à la réalisation de l'ouverture de l'impasse d'Aurelle de Paladines dont les travaux seront réalisés en 2026
- L'arbitrage élu pour la stratégie à court et moyen termes d'occupation des bâtiments existants pavillon 2, B69 ; B20, B60

Opération satellite Hôtel d'entreprises (bâtiment 19)

Programme : Le bâtiment 19 accueillera un hôtel d'entreprises d'une surface totale de 1996 m² SDP.

Les surfaces locatives de bureaux sont réparties de la manière suivante :

- Seize cellules locatives de type 2, d'environ 20 m² SU
- Huit cellules de type 3, d'environ 40 m² SU
- Sept cellules locatives de type 4, d'environ 65 m² de SU
- Deux cellules locatives de type 5, d'environ 110 m² de SU

Soit un total de 1252 m² de surface locative au sein du bâtiment.

Des espaces communs et servants complètent cette programmation : Locaux vélos au RDC et au Sous-sol, espaces de convivialité à chaque étage s'ouvrant sur des terrasses ouvertes, douches, salle de réunion mutualisée de 20m² et une cafétéria.

Echéance prévisionnelle fin 2024

Opération prévue à : 4 460 K€ HT

Avancement des dépenses de 97% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 366 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0 K€ HT

En 2024, il a été réalisé :

- Livraison du bâtiment,
- Arrivée et installation des premiers locataires.

En 2025, il est prévu :

- Solde des marchés de travaux bâtiment,
- Réalisation des aménagements extérieurs de cœur d'îlot.

■ Opération satellite Pôle d'artisanat d'art (écuries)

Programme : L'ensemble des écuries est composé de 6 bâtiments (28, 31, 31, 33, 34 et 37), d'une surface totale d'environ 720 m², organisés autour d'une cour faisant également partie du périmètre d'intervention. A l'issue des déconstructions envisagées, la surface utile totale des bâtiments restructurés s'élèvera à 610 m² environ.

Le programme a été coconstruit avec la Ville de Nantes (Direction de la culture) en vue de la création d'un pôle d'artisanat d'art. Il intègre :

- Trois ateliers pour des artisans dont le point commun est le feu,
- Deux ateliers pour des artistes en résidence d'une vingtaine de mètres carrés chacun,
- Une galerie,
- Des espaces communs,
- Un espace polyvalent permettant d'accueillir, entre autres, des étudiants en collaboration avec l'École des Beaux-Arts de Nantes Saint-Nazaire et les habitants du quartier.

Echéance contractuelle prévisionnelle fin 2025

Opération prévue à : 2 427 K€ HT

Avancement des dépenses de 78% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 1 230 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0 K€ HT

En 2024, il a été réalisé :

- Poursuite des travaux.
- Désignation de 2 artisans occupants les Bâtiments 32 et 37 et travail sur les aménagements intérieurs respectifs

En 2025, il est prévu :

- Réception des travaux en janvier
- Mise à disposition et vente à Nantes Métropole du Pôle des Arts du feu le 06 mars
- Installation des artisans au 1^{er} trimestre
- Ouverture au public et inauguration des Petites Ecuries, Pôle des Arts du Feu et du Faire le 17 mai
- Clôture des marches

■ ZAC DOULON GOHARDS

Cette opération d'aménagement a pour objectif de créer un Nouveau Doulon greffé sur la rue de la Papotière, entre le Vieux-Doulon et le bourg de Ste-Luce, sur un territoire de 180 ha, avec un programme de 2700 logements, intégrant un programme d'agriculture urbaine.

Le programme de l'opération approuvée avec la création de la ZAC, le 16/12/2016, est le suivant :

- 215 000 m² de SP à construire,
- 2700 logements à répartir entre 25% de logement social, 30% d'accession abordable, 45% de cession libre, une constructibilité organisée par fragments urbains piétons, avec stationnement collectif et mutualisation de services et espaces communs,
- De nouveaux équipements publics, notamment un groupe scolaire, des équipements sportifs et associatifs, un pôle des arts nomades,
- 4 fermes urbaines sur environ 8 ha, avec l'appui d'une subvention de l'Etat « Programme d'Investissements d'avenir » (850 k€)
- Des cours d'activités,
- Un pôle commercial et urbain renforcé autour de la place du Vieux-Doulon,
- Des zones humides et un paysage rural à requalifier, un lien avec la Loire à retrouver,
- Des déplacements actifs à développer, notamment autour de liaisons cyclables.

Opération confiée par Nantes Métropole par concession du 5 janvier 2017

■ Opération d'aménagement

Echéance contractuelle le 31 décembre 2034

Opération prévue à 64 951 K€ HT

Avancement des dépenses : 45% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 4 555 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 6 892 K€ HT

■ Sous-opération fermes urbaines

Echéance contractuelle le 31 décembre 2024

Opération prévue à 3 520 K€ HT

Avancement des dépenses : 100% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 66 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 272 K€ HT

■ Sous-opération Crèche Doulon-Gohards

La construction de cette crèche municipale nature s'intègre au RDC du bâtiment prévu sur l'îlot 6 du fragment Louëttrie qui développera une trentaine de logements locatifs sociaux. Cet équipement multi-accueil de 60 places, pour la ville de Nantes, fait l'objet d'une convention de subvention par la Ville de Nantes à la concession d'aménagement.

Echéance contractuelle le 31 décembre 2029

Opération prévue à 2 246 K€ HT

Avancement des dépenses : 3% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 30 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 100 K€ HT

En 2024, ont été réalisées :

A l'échelle du projet urbain

- Le jugement du recours contre l'AEU par le Tribunal administratif et la préparation de la défense du pourvoi en cassation,
- La mise au point, le dépôt et l'instruction du porter à connaissance, complétant l'autorisation environnementale unique,
- La refonte du plan guide, fondée sur l'actualisation des études agropédologiques des sols, des inventaires et des mutabilités foncières,
- La mise au point de la nouvelle feuille de route sur le dialogue citoyen,
- Les 1ères déclinaisons du plan d'action opérationnel des mesures ERCA, avec notamment
 - L'actualisation des inventaires
 - La réalisation d'1ha de mesures compensatoires sur le site de la Rivière,
 - Le second comité de suivi scientifique,
- La publication du journal de projet 2024,
- L'organisation du forum du projet édition 2024,
- La participation active au groupe de gestion et sécurisation des sites inoccupés de la ZAC.

Sur le secteur Gohards nord

- La réalisation des travaux de viabilisation du fragment et la livraison des voies actives de la Grande Traversée et du Chemin des Chaupières,
- Le jugement par le Conseil d'Etat du recours du PC Gohards Nord-Ouest,
- La signature de l'acte authentique de Gohards Nord Ouest et le démarrage des travaux de logements,
- Le dépôt du PC des 187 logements de Gohards Nord Est et la signature de la promesse de vente,
- L'organisation du dialogue avec les riverains autour de l'organisation des chantiers.

Sur le secteur Louëttrie

- La repise des études de schéma directeur du secteur Louëttrie,
- Le lancement de la consultation concepteur pour l'îlot crèche et 30 logements sociaux, ainsi que la désignation de l'équipe lauréate.

Sur le secteur territoires de l'eau / parc Ligérien

- La mise à jour de la stratégie de développement du parcours nature sur les territoires de l'eau, comprenant
 - La gestion des occupations transitoires
 - La gestion des jardins
 - L'accompagnement du programme du Pôle des Arts Nomades,
 - L'accompagnement du projet SNCF de transfert des terres des plateformes travaux, pour la constitution du parcours ligérien comme parc « atypique »
- Le lancement de la consultation concepteur pour le projet du Port des Arts Nomades, ainsi que la désignation de l'équipe lauréate.

Sur le secteur Vieux-Doulon

- Le lancement du schéma directeur partenarial de la requalification du patrimoine ICF / SNCF et de la place du Vieux-Doulon,
- La mise à jour du diagnostic commercial du Vieux-Doulon,
- La finalisation de la procédure d'expropriation sur les murs du centre commercial du Manoir St-Lô et sur une partie des fonds de commerces,
- La signature de la convention d'Association d'ATARAXIA permettant d'encadrer la programmation commerciale des rez-de-chaussée.

Sur le projet agricole

- La contribution à la rédaction du bilan des fermes contribuant à l'organisation du séminaire de retour d'expérience et clôture de la phase 1 en fin d'année, notamment sur le volet montage opérationnel et accompagnement,
- La poursuite de l'éco pâturage
- La préparation de la mise en exploitation de la ferme St Médard, avec le portage de l'activité par la CIAP.

En 2025, il est notamment prévu :

A l'échelle du projet urbain

- Les premières faisabilités des secteurs Moissons-Nouvelles, Vieux-Doulon, Saint-Médard, ... et la validation du nouveau plan guide,
- La mise à jour du programme des équipements publics et du schéma directeur des réseaux,
- L'obtention du PAC complétant l'autorisation environnementale unique,
- La poursuite des déclinaisons du plan d'action opérationnel des mesures ERCA, avec notamment
 - La réalisation d'1ha de mesures compensatoires supplémentaire sur le site Nord Charier,
 - Le 3ème comité de suivi scientifique, présentant notamment l'actualisation des inventaires, le suivi des mesures compensatoires et des réalisations chantier
- Le jugement du pourvoir en cassation du recours contre l'AEU,
- La publication du journal de projet 2025,
- L'organisation du forum du projet édition 2025,
- La participation active au groupe de gestion et sécurisation des sites inoccupés de la ZAC, avec notamment
 - Une opération majeure de sécurisation des sites des jardins des Chaupières et de St-Médard
 - La démolition des maisons inoccupées au 100 et 102 rue de la Papotière, afin de permettre l'aménagement d'un terrain de stabilisation

Sur le secteur Gohards nord

- L'obtention des PC Gohards Nord Est et le lancement de la commercialisation des logements,
- Le lancement de la consultation travaux pour la réalisation du parc des Gohards Nord et le démarrage des travaux,
- L'organisation du dialogue avec les riverains autour de l'organisation des chantiers.

Sur le secteur Louëttrie

- Le lancement de la 1^{ère} phase de consultation d'opérateurs pour le développement du fragment Louëttrie Est,
- La mise au point des études de permis de construire de l'ilot 6 crèche et logements sociaux, ainsi que la signature de la promesse de vente à Nantes Métropole Habitat,
- La mise au point des fiches de lots
- La reprise des études d'AVP/PRO des espaces publics,
- Le lancement des ateliers citoyens pour la mise au point du fragment Louëttrie Est.

Sur le secteur territoires de l'eau / parc Ligérien

- La mise à jour de la stratégie de développement du parcours nature sur les territoires de l'eau, comprenant
 - Les études sites et sols pollués
 - L'accompagnement du projet SNCF de transfert des terres des plateformes travaux, pour la constitution du parcours ligérien comme parc « atypique »
- Le suivi des études de maîtrise d'œuvre du PAN
- L'acquisition du foncier des Moissons-Nouvelles
- L'acquisition des fonciers du PAN

Sur le secteur Vieux-Doulon

- La finalisation du schéma directeur partenarial de la requalification du patrimoine ICF / SNCF et de la place du Vieux-Doulon, conduisant à la mise au point des fiches de lot de requalification du patrimoine cheminot
- La finalisation de l'étude de programmation commerciale et lancement d'une consultation investisseur pour les rez-de-chaussée commerciaux
- La poursuite de la négociation de l'acquisition des murs et des fonds de commerces du centre commercial du Manoir St Lô.

Sur le projet agricole

- L'arrêt du projet de Martin Lucas sur la ferme de St-Médard, nécessitant une gestion transitoire, en l'attente du lancement d'un nouvel AMI
- La poursuite de l'éco pâturage
- La participation à l'organisation du séminaire de retour d'expérience et clôture de la phase 1 en fin d'année

■ ZAC ERDRE PORTERIE

L'ambition du projet Erdre Porterie est de développer un habitat dense « en ville », concurrent des extensions périurbaines et avec une forte prise en compte du paysage de l'Erdre.

La ZAC comprend 5 secteurs du bourg de Saint-Joseph de Porterie pour un total de 57 hectares.

Il est prévu de réaliser 2500 logements en réponse à la forte demande sur l'agglomération nantaise en particulier en direction des ménages modestes et des classes moyennes. Conformément au PLH, le programme comporte 25% de logements sociaux, 40% de logements abordables et 35% de logements libres.

François Grether grand prix de l'urbanisme en 2012, a établi pour Erdre Porterie un projet organisé sous forme d'une ZAC multi-sites. Un des objectifs est de renforcer le centre-bourg existant en apportant une plus forte densité d'habitat, en développant la structure commerciale et en aménageant des espaces publics « rustiques » rappelant le passé maraîcher des lieux.

L'opération a été confiée par la Ville de Nantes en 2003 puis transférée à Nantes Métropole en 2011.

Echéance envisagée le 31 décembre 2027

Opération prévue à 57 424 K€ HT

Avancement des dépenses de 90% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 372 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 4 K€ HT

En 2024, ont été réalisés :

Secteur Conardière

- Poursuite des études environnementales,
- Reprise des études des espaces publics nécessaires pour déposer le dossier de demande de dérogation

Secteur Centre bourg

- Faisabilités et fiches de lots sur les fonciers du centre bourg + esquisse sur le square des Grands Pâtis

Secteur Bois Hue :

- L'obtention d'une DP pour les travaux d'aménagement des espaces publics du Bois
- Obtention d'une DP pour les travaux d'abattages sanitaires
- Les études techniques des aménagements paysagers des espaces publics (Esquisse, AVP, PRO) + Consultation pour le choix d'une entreprise de travaux et réalisation des aménagements paysagers
- Démarrage des travaux d'aménagement du Bois Hue
- Une présentation du projet à l'ABF et à l'inspecteur des sites (1.3 ha en site classé)

Verger du Launay

- Lancement des remises d'ouvrage, une partie des espaces verts sont remis en gestion à la ville de Nantes
- Démarrage des travaux de construction de l'îlot VL11

Secteur Bêle Champ de Tir Nord

- Livraison carrosserie îlot BCT 19
- Reprise des études eco-point – îlot BCT 18
- Finalisation des études environnementales (hiver/printemps), réalisation de la séquence ERC.

En 2025, il est prévu :

Secteur Conardière

- Dépôt du dossier de dérogation au titre des espèces protégées et mise au point du dossier avec la DDTM pour passage en CSRPN.

Secteur Centre bourg

- Remises d'ouvrage,
- Lancement mutation foncier Sporting
- Accompagnement éventuel des propriétaires pour le choix des opérateurs et le cas échéant lancement des études PC,
- Finalisation du scénario de mutation du foncier de la longère et du projet paysager attenant, et attribution du projet à un opérateur,
- Dépôt permis de construire parcelle VY 98, porté par le Groupe CIF (à la place de Marignan)
- réouverture du café associatif

Secteur Bois Hue :

- Consultation pour le choix d'une entreprise pour la réalisation des cabanes + travaux
- Campagne d'entretien sanitaire
- Organisation des remises d'ouvrages

Bourg Ouest / Bourg Nord / Bêle Champ de Tir Sud

- Finalisation des remises d'ouvrage des espaces publics.

Verger du Launay

- Finalisation des travaux d'espaces publics au droit de l'îlot VL 3b et de l'ensemble du site (abords VL11),
- Remise en gestion des espaces verts et poursuite des remises d'ouvrage,
- Poursuite des travaux de l'îlot VL 3b et livraison (45 logements abordables sous maîtrise d'ouvrage GHT)
- Poursuite des travaux de l'îlot VL11 avec une livraison programmée sur fin 2025/début 2026

Secteur Bêle Champ de Tir Nord

- Dépôt du permis de construire de l'éco-point – îlot BCT 18,
- Diagnostic bâti et structurel des longères,
- Fiche de lot + lancement pour l'aménagement d'un macro lot qui évite les enjeux réglementaires faune/ZH

■ ZAC EURONANTES GARE

Le périmètre de la ZAC est de 35 hectares, dont 17 hectares commercialisables.

Il était initialement prévu de réaliser 252 000 m² de SHON – 105 000 m² de logements, 130 000 m² de tertiaire et 17 000 m² d'équipements (collège, gymnase).

Aujourd'hui, le projet prévoit de réaliser :

- La réalisation de 2 050 logements diversifiés, d'environ 200 000 m² de bureaux, commerces, services, et 40 000 m² d'équipements (collège, gymnase, piscine),
- L'accompagnement du développement économique métropolitain par la création d'un pôle tertiaire de centre-ville,
- La reconquête et développement social du territoire Malakoff-EuroNantes Gare, permettant l'ouverture du quartier sur la ville.

Opération confiée par Nantes Métropole le 9 mars 2004

■ Opération d'aménagement

Echéance envisagée le 31 décembre 2027

Opération prévue à 113 756 K€ HT

Avancement des dépenses de 76% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 2 861 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 6 990 K€ HT

En 2024 ont été réalisés :

- L'apport en nature pour permettre la réalisation du projet de l'îlot E
- La désignation des architectes sur les îlots 8B et le dépôt du permis de construire (attribué à Atlantique Habitation pour 80 logements sociaux)
- Le lancement de la consultation architecturale sur les îlots 8B et 600m² d'activités à RDC)
- Le choix des opérateurs pour la mise en œuvre de l'îlot 8C et le lancement de la consultation pour le choix d'une équipe de concepteurs
- La reprise des études de l'îlot « maisons NMH » (îlot privé propriété NMH), actant donc l'abandon de l'opération de réhabilitation et surélévation au profit d'une démolition/reconstruction, en raison notamment des conclusions de l'étude structurelle du bâtiment.
- La signature de l'acte de vente sur les îlots 8D8E
- Le dépôt et la délivrance du permis de construire sur l'îlot 11 (foncier privé de ETPO Immobilier devenu EMBREO)
- La poursuite des travaux de la gare routière dans le cadre des travaux de la Gare Sud
- La livraison des travaux d'aménagement de la rue des remorqueurs
- La poursuite des chantiers immobiliers des îlots 8F (CIF Coopératives pour 60 logements) et ABC (co-maîtrise d'ouvrage Bati-Nantes et NMA pour 11000 m² de bureaux et le pôle d'échange multimodal de la Gare)
- Acquisition du local Europcar

En 2025, il est notamment prévu :

- La poursuite du chantier ABC (co-maîtrise d'ouvrage Bati-Nantes et NMA pour 11000 m² de bureaux et le pôle d'échange multimodal de la Gare)
- La livraison de l'îlot 8F (CIF Coopératives pour 60 logements)
- La désignation des architectes sur l'îlot 8C
- Le dépôt du permis de construire pour l'îlot 8C, les maisons NMH et l'îlot 10
- Le démarrage du chantier sur l'îlot 8D8E
- Le lancement des études PRO et AO pour l'îlot 11, l'îlot 8B, et l'îlot 10
- Les travaux de démolition du 325 rue Marcel Paul (angle rue Copenhague et rue Cornulier)
- La reprise des études pour les travaux de la piste cyclable sur le mail Pablo Picasso (travaux 2026)
- La finalisation des travaux d'aménagement de la gare Sud (gare routière et abords îlot ABC) + remises d'ouvrage
- Le lancement d'une consultation pour le choix d'un concepteur pour la mutation du site « Capstone »
- La réalisation du cahier des recommandations urbaines et architecturales sur l'îlot E

▪ **Opération satellite Ilot 5B / VISEO (avenant n°10 du 10 septembre 2015)**

Echéance envisagée le 31 décembre 2023

Opération prévue à 13 132 K€ HT

Avancement des dépenses de 100% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 107 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0 K€ HT

Faits majeurs 2024 :

- Clôture des marchés de travaux

En 2025, il est prévu :

- Déclaration attestant l'achèvement et la conformité des travaux (DAACT)
- Echange foncier NMA - OCDL Giboire avant clôture de l'opération.

▪ **Opération satellite PEM Ilots ABC (avenant n°13 du 12 juillet 2017)**

Echéance envisagée le 31 décembre 2026

Opération prévue à 20 516 K€ HT

Avancement des dépenses de 91% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 7 240 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 370 K€ HT

Faits majeurs 2024 :

- Etudes d'exécution et de synthèse,
- Poursuite des travaux,
- Signature VEFA SNCF.

En 2025, il est prévu :

- Poursuite et achèvement des travaux,
- Signature VEFA Europcar et commerces,
- Livraisons, mise en service et ouverture au public,
- Demande de Permis de Construire Modificatif.

■ ZAC MADELEINE CHAMP DE MARS

Cette opération de 50 ha a pour but la régénération d'un ancien faubourg d'industrie et de négoce en un nouveau quartier de centre-ville, avec des objectifs de :

- Mixité urbaine des fonctions (habitat, activités, commerce, équipements),
- Mixité sociale des populations,
- Association des formes urbaines (réhabilitation/architecture contemporaine).

Opération confiée par la Ville de Nantes, le 15 décembre 1995 puis transférée à Nantes Métropole en 2011.

Echéance contractuelle le 31 décembre 2022

Opération prévue à 57 333 K€ HT (version du dernier Cracl approuvé en 2022)

Avancement des dépenses de 100% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 40 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 99 K€ HT

En 2024, ont été réalisés :

- La régularisation des transferts à Nantes Métropole des biens de reprise non commercialisés hors biens de parcelle CS 53, 31 rue de Fleurus.

En 2025, il est notamment prévu :

- La régularisation du transfert à Nantes Métropole du bien parcelle CS 53.
- La clôture de l'opération

■ ZAC BOTTIERE CHENAIE

Le projet urbain Bottière-Chênaie a pour objectif d'urbaniser une friche maraîchère de 35 ha, au carrefour de la route de Ste Luce et de la ligne de Tram 1, pour :

- Constituer un pôle urbain et commercial pour le grand quartier Doulon / Bottière,
- Développer une mixité de l'habitat et des formes urbaines denses,
- Proposer une offre d'accession à la propriété abordable alternative à l'étalement péri-urbain.

Opération confiée par Nantes Métropole par concession du 11 octobre 2002

Echéance contractuelle le 31 décembre 2026

Opération prévue à 55 905 K€ HT

Avancement des dépenses : 95% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 218 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 2 K€ HT

En 2024, ont été réalisés :

- La poursuite des travaux de l'îlot 23 (Giboire & LNH – CoopLogis / Barré-Lambot, B3A et Tachon Architectes), pour 6 commerces et 170 logements,
- Le choix des concepteurs pour les îlots 4 et 17b, attribués respectivement à Aventim (ex Six Ares) et le Groupe Launay et le lancement des études architecturales
- La mise au point des permis de construire pour les îlots 17b et 4
- La poursuite du chantier de l'îlot 14 bis, Ecobut, sous maîtrise d'ouvrage ICEO pour la réalisation de 33 logements participatifs
- Dépôt du permis de construire sur l'îlot 14 ter, sous maîtrise d'ouvrage Marnigan, pour la réalisation de 47 logements.
- Le lancement des études d'espaces publics pour l'aménagement des abords de l'îlot 23, la rue Anita Conti et le chemin des Ecobuts

En 2025, il est notamment prévu :

- La livraison de l'îlot 23,
- La signature des compromis de vente et le dépôt des permis de construire pour les 2 îlots 4 et 17b
- Le démarrage du chantier de l'îlot 14 ter
- La livraison de l'îlot 14bis et inauguration en présence des habitants
- La poursuite des remises d'ouvrage,
- Le lancement des consultations des entreprises et la réalisation des travaux des espaces publics aux abords des îlots 23, rue Anita Conti et chemin des Ecobut
- La réalisation des travaux aux abords de l'îlot 23

■ **ZAC MALAKOFF CENTRE**

Dans son dossier de réalisation, la ZAC prévoit la réalisation de 10 000 m² SHON logements, 11 000 m² SHON de bureaux, 4 200 m² SHON d'activités, soit au total environ 25 000 m² SHON.

Les grands objectifs de cette opération sont de renouveler le centre commercial dégradé (1 967 m² SHON – 10 commerçants + LIDL) par un pôle commercial attractif et d'accueillir des activités tertiaires et des équipements (services publics et locaux associatifs), de construire des logements en accession afin d'assurer une meilleure mixité sociale et de requalifier les espaces publics.

Opération confiée par Nantes Métropole le 21 janvier 2008

Echéance contractuelle le 31 décembre 2023

Opération prévue à 11 945 K€ HT

Avancement des dépenses de 100% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 0 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0 K€ HT

En 2024, ont été réalisés :

- La clôture des principaux marchés.

En 2025, il est notamment prévu :

- La réalisation du dossier de clôture de l'opération.

■ ZAC CHAMP DE MANOEUVRE

Le secteur du Champ de Manœuvre constitue aujourd'hui l'une des dernières réserves foncières de la Ville de Nantes. Dans le prolongement de la ZAC Erdre Porterie, cette opération d'habitat prévoit la construction d'environ 2 000 logements.

Le projet urbain s'étend sur 50 hectares :

- 27 hectares seront aménagés et destinés aux îlots bâtis, aux voies et espaces publics,
- 23 hectares sont dédiés aux espaces naturels majeurs qui doivent être restaurés lors de la mise en œuvre du projet (zones humides protégées dans le cadre du SAGE, boisements qui constituent un habitat pour des espèces qui bénéficient d'une protection réglementaire) ; deux espèces d'amphibiens protégées au titre d'un arrêté ministériel y ont également été détectées.

Opération confiée par Nantes Métropole le 28 septembre 2015

Echéance contractuelle le 31 décembre 2032

Opération prévue à 49 315 K€ HT

Avancement des dépenses de 40% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 2 747 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 551 K€ HT

En 2024, ont été réalisées :

- La rétrocession foncière du boisement de compensation à la Ville de Nantes,
- La remise d'ouvrages du Bois Sauvage à la Ville de Nantes (volet espaces verts, le volet hydraulique restant à ce jour en gestion NMA),
- Le suivi des chantiers constructeurs et des permis de construire modificatif (PCM) de la phase 1a,
- Livraison des ilots : BS4b par TOLEFI et Harmonie Habitat (86 logements), BS1b par ADI (38 logements)
- Le suivi des dépôts de PC, compromis et actes des projets immobiliers de la phase 1b,
- Poursuite de la remise des ouvrages de la première section de la route de Carquefou réaménagée à Nantes Métropole (éclairage remis),
- Les travaux de réaménagement de la deuxième section de la route de Carquefou (débutés en novembre 2023),
- Le dépôt du PCM et le lancement de la consultation de travaux du « Lieu Collectif »,
- La gestion et l'entretien des espaces naturels dont écopaturage,
- L'accompagnement de la collectivité à la communication : Info Chantier...
- Suivi des recours sur PC (les recours sur PC ont été rejetés par le tribunal administratif), acte de l'îlot B4a, et reprise des études de PRO/DCE pour B4a (l'appel d'offre a été lancé sur fin 2024)
- Mise à jour des inventaires biodiversité sur le secteur des Tenues Maraîchères (faune, flore, zones humides, habitats),

En 2025, il est notamment prévu :

- Travaux de finition du Mail Marthe Delpirou,
- Travaux de finition de la rue René Rivet,
- Finalisation de la voirie piétonne Cours Jeanne Allain pour accompagner la livraison du BS1b,
- Gestion et entretien des espaces naturels dont écopaturage,
- Lancement des démarches pour la remise en gestion des espaces verts de la phase 1,
- Livraison des ilots BS6a par Nacarat (67 logements), BS5b par Espacil et Coop Logis (73 logements) BS6b par Bouygues-AH et MFLA (100 logements + local commun résidentiel)
- Livraison des jardins familiaux et remise en gestion à l'association,
- Livraison du lieu collectif,
- Suivi des chantiers constructeurs et des permis de construire modificatifs de la phase 1a,
- Suivi de la requête contre la Préfecture concernant les demandes de dérogation espèces protégées, préparation au lancement de construction du projet de B4a,
- Réalisation d'une mise à jour des inventaires biodiversité sur les îlots du Bocage et lancement des inventaires plus globalement sur le Nord de la ZAC,

- Réalisation d'un Porter à Connaissance Dossier Loi sur l'Eau, préparation et réalisation des travaux de mesures compensatoires inscrites au PAC suite instruction du PAC,
- Suivi de l'instruction PC du BS7,
- Lancement de la dernière consultation opérateurs de la tranche 1 sur l'îlot BS1a,
- Finalisation des travaux route de Carquefou et lancement de la remise d'ouvrage de la section Nord,
- Poursuite de la remise d'ouvrage de la section Sud de la route de Carquefou,
- L'accompagnement de la collectivité à la communication : nouveau Journal de Projet n°9 et Info Chantier...

■ **Sous-opération Crèche Champ de Manoeuvre**

La construction de cette crèche municipale nature s'intègre au RDC du bâtiment prévu sur l'îlot BS1a qui développera une centaine de logements. Cet équipement multi-accueil de 60 places, pour la ville de Nantes, fait l'objet d'une convention de subvention par la Ville de Nantes à la concession d'aménagement.

Echéance contractuelle le 31 décembre 2029

Opération prévue à 2 239 K€ HT

Avancement des dépenses : 2% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 10 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 100 K€ HT

■ ZAC BOTTIERE PIN SEC

Le périmètre recouvre un territoire de 46 hectares sur les secteurs de Bottière et de Pin Sec. Situé à l'Est de Nantes, le quartier Bottière-Pin Sec figure comme un projet d'intérêt national dans le protocole de préfiguration des projets de renouvellement urbain que Nantes Métropole a signé avec ses partenaires et l'Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine (ANRU).

La ZAC Bottière Pin Sec prévoit une intervention forte sur l'existant et des constructions neuves relativement modestes. Il y aura peu de démolitions et de logements neufs à construire. Le travail se concentre sur un fort taux de réhabilitation. Le programme prévisionnel est le suivant :

- Logements :
 - Environ 100 logements démolis
 - Environ 260 logements neufs construits sur 16.000 m² SP
 - Environ 700 logements requalifiés
 - Environ 550 logements résidentialisés
- Espaces publics et espaces verts :
 - Espaces verts et de cœur d'îlot à réaménager
 - Espaces publics à réaménager ou à créer
- Equipements publics :
 - De nouveaux équipements publics restructurés ou créés dont le pôle équipements publics qui s'implantera place de la Bottière et regroupera la Mairie Annexe, l'équipe de quartier, l'agence de Nantes Métropole Habitat et le Centre Médico-Social du Département
- Activités, commerces et services :
 - Environ 3.800 m² de locaux d'activités économiques, sociales, solidaires, associatifs créés.

Opération confiée par Nantes Métropole le 8 février 2019

Echéance contractuelle le 31 décembre 2030

Opération prévue à 25 571K€ HT

Avancement des dépenses de 23% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 2 393 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 483 K€ HT

En 2024, ont été réalisées :

S'agissant de l'avancement et de la coordination des opérations immobilières :

- L'achèvement du premier îlot (Q1A) de l'opération Agora portée par le groupe CIF sur le secteur du « Cœur de quartier » (47 logements) ;
- La désignation des concepteurs pour les îlots B4 (35 logements, Nantes Métropole Habitat et Tact Architectes) et B6 (39 logements, Foncière Logement et Greencity/Urbanmakers) ;
- L'engagement par Nantes Métropole Habitat de l'opération de réhabilitation « Becquerel – Basinerie – Souillarderie » (démolition de 85 logements, création de 8 logements, requalification et la résidentialisation de 212 logements) ;
- L'engagement par Nantes Métropole Habitat de l'opération de résidentialisation « Grande Garenne » ;
- L'engagement par Nantes Métropole Habitat de la démolition des bâtiments « Grignard » et « Sabatier » ;
- La livraison des programmes immobiliers Route de Ste-Luce : « Prélude » par le groupe CIF (37 logements) ; « Les jardins d'Antoine » par Marignan (44 logements) ;
- Le lancement du concours de maîtrise d'œuvre pour le projet de Pôle de Services Publics et la désignation de l'architecte Forma6 ;
- Le dépôt du permis de construire pour l'îlot « Riveterie », projet d'habitat participatif (20 logements) porté par COOP Logis avec les concepteurs Baltique / HMA ;
- La réalisation des études de faisabilité sur : le secteur « Cœur de quartier / Ménétrier » (actualisation) ; les îlots Q3 et Q4.

S'agissant du réaménagement des espaces publics :

- Sur les espaces publics du secteur « Bottière » :
 - La réalisation d'une placette provisoire dénommée « Station Bottière – Pin-Sec » ;
 - Le lancement de l'appel d'offres travaux, la désignation des entreprises et l'engagement des travaux de réaménagement des voiries du secteur « Bottière » ;
 - La réalisation des travaux de concessionnaires ;
- Sur les espaces publics du secteur « Cordon boisé » (Grande Noue Sud) :
 - Partie « Ouest » (plateau sportif, aire de jeux, clairière) : la finalisation des études en lien avec les services de la collectivité, le lancement de la consultation travaux et l'attribution des marchés de travaux ;
 - Partie « Est » (nouvelle pataugeoire en circuit fermé, nouvelles aires de jeux, jardins familiaux) : la poursuite et finalisation des études de conception en lien avec les services de la collectivité ;
- L'actualisation du phasage global de l'opération par l'OPC urbain et la poursuite de l'OPC interchantiers sur les secteurs « Cœur de quartier » et « Bottière ».

S'agissant de la communication et du dialogue citoyen :

- La publication d'un nouveau Journal de Projet ;
- La réalisation d'une fresque en trompe l'œil pour préfigurer la démolition du 76 rue de la Bottière ;
- L'engagement de la concertation citoyenne sur le secteur « Cœur de quartier » ;
- La réalisation sur la placette provisoire « Station Bottière – Pin-Sec » d'un kiosque et de panneaux dédiés à la communication du projet ;
- La diffusion aux habitants d'une carte des chantiers à venir sur le quartier Bottière Pin-Sec ;
- La diffusion aux habitants d'un carnet de chantier et des lettres infoQuartier, concernant les travaux sur le secteur « Bottière » ;

En 2025, il est notamment prévu :

S'agissant de l'avancement et de la coordination des opérations immobilières :

- L'achèvement du deuxième ilot (Q2A) (23 logements) et la livraison* des 6 cellules commerciales de l'opération Agora portée par le groupe CIF sur le secteur du « Cœur de quartier » (*acquisition par Nantes Métropole Aménagement) ;
- La réalisation des travaux d'extension du cabinet médical de la rue de la Bottière ;
- La poursuite des études et l'obtention des permis de construire pour les ilots B4 et B6 ;
- La poursuite de l'opération de réhabilitation « Becquerel – Basinerie – Souillarderie » ;
- L'achèvement de la démolition des bâtiments « Grignard » et « Sabatier » ;
- La poursuite des études et le dépôt du permis de construire pour le projet de Pôle de Services Publics ;
- L'engagement des travaux pour l'ilot « Riveterie » porté par COOP Logis.

S'agissant du réaménagement des espaces publics :

- Sur les espaces publics du secteur « Bottière » :
 - La poursuite (jusqu'en juin 2026) des travaux de réaménagement des voiries du secteur « Bottière » ;
 - La réalisation des travaux de concessionnaires ;
 - La réalisation des travaux de libération des emprises des ilots B4 et B6 ;
- Sur les espaces publics du secteur « Cordon boisé » (Grande Noue Sud) :
 - Partie « Ouest » : la réalisation des travaux de réaménagement et la livraison des nouveaux espaces pour l'été ;
 - Partie « Est » : le lancement de la consultation travaux, l'attribution des marchés de travaux et le démarrage des travaux à l'automne (avec démolition de l'actuelle pataugeoire) ;
- L'actualisation du phasage global de l'opération par l'OPC urbain et la poursuite de l'OPC interchantiers sur les secteurs « Cœur de quartier » et « Bottière ».

S'agissant de la communication et du dialogue citoyen :

- La poursuite de la concertation citoyenne sur le secteur « Cœur de quartier » et la restitution aux habitants-es ;
- La réalisation d'un chantier participatif de plantations d'un boisement d'avenir, avec les élèves de l'école de la Bottière ;
- La diffusion aux habitants de l'actualisation du carnet de chantier et des lettres infoQuartier, concernant les travaux sur le secteur « Bottière » ;
- L'inauguration de la placette provisoire « Station Bottière – Pin-Sec » et les animations estivales.

■ PLACE DES DERVALLIERES ET SES ABORDS

Dans la poursuite de l'ANRU1, le quartier des Dervallières est inscrit depuis 2018 comme projet de renouvellement d'intérêt régional de l'ANRU. Dans ce contexte une étude de mise en cohérence urbaine et paysagère a été réalisée permettant d'élaborer un plan guide feuille de route pour les 10 ans à venir.

Trois enjeux urbains en découlent :

- se déplacer et se repérer dans le quartier ;
- se rassembler et occuper les espaces ouverts ;
- diversifier et faire monter en qualité l'offre de logements et de services.

Des secteurs prioritaires sont identifiés, dont la place des Dervallières, avec la nécessité d'accélérer le processus opérationnel suite aux violences urbaines de juillet 2018 qui ont détruit une partie des bâtiments de la place.

Le projet de la place des Dervallières consiste à reconfigurer les espaces de la Place de Dervallières afin de :

- Réduire l'emprise du stationnement pour redonner de la place aux piétons,
- Définir les emprises nécessaires à la réalisation de deux programmes mixtes :
 - Ilot A : RdC commerciaux pour relocaliser les commerces de la Place + 23 logements
 - Ilot B : RdC à vocation associatives pour relocaliser, entre autres, la ressourcerie + 22 logements,
- Réinsérer le pôle Daniel Asseray dans la place par la création d'un parvis piétonnier,
- Créer les espaces nécessaires à l'appropriation des espaces par des usages autres que le stationnement : Marché forains, animations associatives....

Opération confiée par Nantes Métropole le 12 juillet 2019

Echéance contractuelle le 31 décembre 2027

Opération prévue à 5 656 K€ HT

Avancement des dépenses de 44% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 1 354 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 764 K€ HT

En 2024, ont été réalisées :

- La finalisation des travaux de dévoiement des réseaux permettant de libérer les emprises de l'îlot A (Eau, assainissement et télécom),
- Le démarrage des travaux d'aménagement de l'espace public.
- Mise en service du nouveau parking de la Place des Dervallières.
- Le lancement des travaux de réalisation de l'îlot A
- Négociation avec les commerçants pour leur transfert dans l'îlot A

En 2025, il est notamment prévu :

- Poursuite des travaux d'aménagement de l'espace public.
- Finalisation du travail avec les commerçants pour leur transfert dans l'îlot A
- Finalisation de la fiche de lot de l'îlot B
- Avancement sur l'acquisition de locaux commerciaux nécessaire à la réalisation de l'îlot B

Ce projet d'aménagement, s'étendant sur un périmètre d'une superficie globale d'environ 165 ha, et prévu pour une durée estimée de 18 ans, pourra permettre, de :

- Développer l'activité économique existante en maintenant le nombre d'emploi sur site et en cherchant à rendre compatible ville et industrie. La réalisation de l'ordre de 90 000 m² de SDP de commerces/activités/tertiaire/équipement est envisagée,
- Contribuer à renouveler l'accès de la ville à son fleuve ; berges, quais, espaces portuaires, cales...
- Participer au développement de l'habitat dans le cœur de la métropole en créant de 1 000 à 1 500 logements,
- Mettre en valeur le patrimoine notamment industriel en contribuant à sa valorisation,
- Contribuer à la connexion du quartier au cœur de métropole et intégrer dans le projet d'éventuelles solutions de nouveaux franchissements de la Loire,
- De participer à l'attractivité de la métropole en développant l'offre de loisir et culturelle, notamment en bord et sur le fleuve,
- Développer la biodiversité et intégrer le quartier dans les continuités vertes,
- Des enjeux de paysage (image de la ville par sa fonction d'entrée de ville / les vues de la Loire).

Opération confiée par Nantes Métropole en octobre 2016

■ Opération d'aménagement

Echéance contractuelle le 31 décembre 2034

Opération prévue à : 119 563 K€ HT

Avancement des dépenses de : 31% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 4 592 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 7 378 K€ HT

En 2024 on note :

- **Ensemble opération** : Validation en COPIL du 25 juin 2024 des Orientations et des cibles de la feuille de route de la Fabrique de nos villes sur le Bas Chantenay. Obtention ordonnances expropriation et arrêté de cessibilité.
- **Secteur Carrière** « le Jardin » : Finalisation des travaux du plateau du BD Cardiff. Etudes ESQ-AVP- PRO-DCE-PA et PC de la phase 3 du jardin extraordinaire, de son local d'exploitation et démarrage des travaux
- **Secteur Carrière** « La promenade des quais » : Étude AVP du confortement du mur d'arrière-quais et de la sécurisation des estacades St Louis.
- **Secteur Bois Hardy** : AVP des espaces publics, PRO/DCE de la zone de compensation, Esquisse du maintien et de l'extension de l'Écopoint.
- **Secteur Dubigeon** : Le lancement de la consultation DUBIGEON et le suivi d'une expérimentation portant sur la dissociation foncière. Les Travaux confortement des estacades grues noire ont été suspendu pour cause d'un Squat, une évacuation à envisager rapidement dès 2025 pour respecter le calendrier de commercialisation DUBIGEON.
- **Usine électrique** : Le suivi de la consultation d'opérateur investisseur et de MOE sur les lots 2, G2 et G6.

En 2025 il est notamment prévu :

- **Ensemble opération** : Notification des ordonnances d'expropriation et arrêté de cessibilité. Formalisation et envoi des mémoires d'offres et saisine du juge de l'expropriation.
- **Sur la cale Carrière** :
La livraison de l'extension du Jardin Extraordinaire et de ses équipements en deux temps : à la mi-octobre (ouverture au public) et fin d'année 2025 pour l'achèvement des travaux du local d'exploitation, de la via ferrata et de l'entrée Est du jardin. L'engagement des études techniques des travaux de confortement du mur d'arrière-quai. La poursuite des études de projet des phases 4 et 5 des espaces publics de Carrière (promenade des quais et parvis de la Cité des Imaginaires) marquée par le dépôt du permis d'aménager en juillet 2025.
- **Sur la cale Dubigeon** : la sélection de l'opérateur ou du groupement d'opérateur pour la première phase de DUBIGEON (expérimentation sur la dissociation foncière).
- **Sur la cale Bois Hardy** : La réalisation des travaux de compensation environnementale au printemps 2025 et la mise en place du suivi écologique dès septembre 2025
- **Sur la cale Usine électrique** Les études de mise au point du permis de construire. La finalisation des travaux d'aménagements de l'allée de la centrale électrique de Chantenay en vue de sa remise d'ouvrage.
- **Intercalles** : L'accompagnement sur la qualité urbaine des lots en diffus ZAC : Altawest, Armor et Docks de chantenay.

■ **Sous-opération Immeuble Nautisme Le Brick**

Dans le cadre du projet d'aménagement du Bas Chantenay, la Cale de l'Usine électrique a été identifiée pour accueillir les acteurs de la filière maritime.

La réalisation et l'exploitation de l'immeuble Le BRICK d'une surface plancher d'env. 6 160 m², ont pour enjeu de :

- Enclencher le renouveau du site avec une construction en dialogue avec le bâtiment patrimonial de l'ancienne Usine électrique,
- Permettre un accueil rapide de structures innovantes autour des filières maritime et nautisme,
- Favoriser de nouvelles synergies par la superposition d'espaces d'ateliers, de bureaux et de lieux de rencontre et de détente.

Opération prévue à : 13 532 K€ HT

Avancement des dépenses de : 100% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 96 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0 K€ HT

En 2024, ont été réalisés :

- Obtention de l'attestation DAACT (Déclaration Attestant de l'Achèvement et de la Conformité des Travaux),
- Suivi de la clôture du marché assurances construction,
- Poursuite de la commercialisation des lots.

En 2025, il est notamment prévu :

- Clôture des derniers marchés,
- Poursuite de la commercialisation des derniers lots.

■ **Sous-opération Cap 44 – Cité des imaginaires, grand Musée Jules Verne**

Edifié en 1895, le bâtiment Cap 44 est l'une des premières constructions de grande ampleur au monde mettant en œuvre le système béton Hennebique. Il a été acquis par NMA en 2018 dans le cadre de la concession d'aménagement.

L'opération de restructuration du CAP 44 a pour objectifs de :

- Révéler, valoriser et transformer l'édifice patrimonial,
- Inscrire le CAP 44 dans un vaste jardin ouvert sur le grand paysage et offrir de nouvelles perméabilités visuelles vers le fleuve,
- Créer un lieu culturel populaire, ouvert et vivant, fondé sur l'univers vernien et les imaginaires contemporains,
- Être exemplaire sur les enjeux d'accessibilité universelle,
- Contribuer à la décarbonation en recyclant une friche dans le cadre d'une démarche environnementale à la hauteur des enjeux écologiques.

Opération confiée par Nantes Métropole en juin 2022

Echéance envisagée en 2030 après clôture des marchés

Opération prévue à : 36 600 K€ HT

Avancement des dépenses de : 5% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 1 447 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 3 150 K€ HT

En 2024, ont été réalisés :

- Désignation de l'équipe lauréate à l'issue du dialogue compétitif et notification du marché de maîtrise d'œuvre (Neutelings Riedijk ARS – ARTELIA – Franck BOUTTE),
- Désignation du prestataire Etude Sureté Sécurité Publique (CRONOS),
- Réalisation et validation des études Esquisse
- Réalisation des études Avant-Projet Sommaire,
- Désamiantage et dépose des aménagements intérieurs du CAP 44 et mise à disposition de matériaux en vue de leur réemploi à des acteurs de l'ESS
- Réalisation d'investigations structure spécifiques et reconnaissances complémentaires de études géotechniques G2.

En 2025, il est notamment prévu :

- Validation des études Avant-Projet Sommaire,
- Dépôt du Permis de Construire,
- Réalisation et validation des études Avant-Projet Définitif,
- Réalisation des études PRO.
- Clôture du marché Demosten (désamiantage et curage intérieur) et dépôt du dossier de clôture auprès de la DDTM pour versement du solde de la subvention Fond vert,
- Dépôt du Permis de Construire en lien avec le dépôt du Porter à connaissance loi sur l'eau et du Permis d'Aménager effectués dans le cadre de l'aménagement du secteur,
- Déclassement du domaine public aux abords du CAP 44,
- Accompagnement des études « interfaces chantiers et organisation logistique » et « étude de faisabilité logistique fluviale » confiée à Artelia AGP dans le cadre de l'aménagement du secteur,
- Coordination des interfaces entre les études Cité des imaginaires et les études « scénographie du musée Jules Verne » et « programmation des aménagements et équipements spécifiques » réalisées dans le cadre du mandat d'études.

■ ZAC PIRMIL LES ISLES

Ce projet d'aménagement, s'étendant sur un périmètre d'une superficie globale d'environ 200 hectares, dont une première ZAC multisite de 58 hectares, est prévu pour une durée d'environ 20 ans.

Les enjeux sont les suivants :

- La mise en valeur des qualités paysagères des lieux via le renforcement de la trame paysagère d'ensemble et le développement de formes urbaines adaptées au contexte des bords de Loire, en particulier en zone inondable,
- La réalisation de nouveaux quartiers mixtes (mixité sociale, mixité des logements et activités) caractérisés par la qualité des espaces publics, services et équipements urbains,
- Le renforcement des polarités commerciales et d'emploi, et l'amélioration de leur insertion urbaine et de leur qualité environnementale,
- La desserte des nouveaux quartiers en reliant le territoire aux polarités existantes et aux réseaux structurants de déplacements via une offre renforcée en transports en commun (nouvelle ligne de tramway, bus), et la création ou le renouveau des pôles d'échanges,
- Une démarche complète et durable de mobilisation du public (riverains, entreprises, partenaires immobiliers, futurs usagers...) autour du projet.

Programme simplifié (ZAC Pirmil – Les Isles) :

- Equipements de proximité,
- Commerces,
- 3300 logements libres, abordables, sociaux,
- Nouvelle ligne de tramway et fonctions d'échange associées.

Opération confiée par Nantes Métropole en juin 2018

Echéance contractuelle le 31 décembre 2037

Opération prévue à 159 105 K€ HT

Avancement des dépenses : de 20% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 2 635 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 6 113 K€ HT

L'année 2024 a été consacrée à :

- La poursuite des études et démarches réglementaires (Porter à connaissance pour la phase 1 de Basse Ile, permis d'aménager et Porter à Connaissance pour la réalisation d'un parking de Surface sur le périmètre des lots B11-B12),
- Les travaux : lancement des travaux de terrassement et de viabilisation de la phase 1 de Basse Ile,
- La poursuite des études opérationnelles (poursuite des études de MOE PRO boulevard Schoelcher ; DCE espaces publics phase 1A Basse Ile, plan de gestion de dépollution, poursuite des études pour la mise en œuvre de la stratégie de gestion circulaire des terres, poursuite du travail d'insertion des équipements publics de proximité et de l'insertion d'un équipement métropolitain (POM), poursuite du travail de définition et montage de l'offre services et usages bas carbone, poursuite des missions OPCU) ;
- La poursuite de la contribution des filières et l'engagement d'une démarche de retour d'expérience (journée du 11 janvier 2024, exposition à la Maison d'Architecture des Pays-de-la-Loire, etc.),
- Le travail d'atterrissage de la concertation citoyenne engagée entre 2021 et 2023 ;
- La poursuite des négociations et acquisitions foncières,
- La sélection des lauréats à l'issue des consultations immobilières en mai et septembre 2024 (3 îlots tertiaires, conception-réalisation pour les programmes sociaux et abordables des îlots B10 et A2B) ;
- L'engagement des études opérateurs,
- La mise au point et la signature d'une première promesse de vente (îlot A2B : 147 logements abordables et sociaux, 1000 m² de commerces et d'activités) ;
- La mise au point des dossiers et l'obtention de 8,3 millions d'euros au titre de France 2030, et de 2,9 millions d'euros au titre du dispositif « Territoires Engagés pour le Logement », intégrant la préparation et le passage en Comité d'Engagement France 2030, suivies de la mise au point et la signature de l'accord de consortium et de la convention de financement avec la Banque des Territoires ;
- La finalisation du montage pour le financement et la construction du Pôle Mobilités & Services (PMS) ;
- La reprise des études sur le périmètre Pirmil Saint-Jacques.

En 2025, il est notamment prévu :

- Le lancement de consultations spécifiques (investisseur RDC commerces),
- La poursuite des études et démarches réglementaires (Porter à connaissance sur le programme d'actions de la Direction du Cycle de l'Eau sur le système d'assainissement du périmètre de la STEP Petite Californie),
- La poursuite des études opérationnelles (programmation détaillée par lots pour les derniers lots de la 1ère phase, préparation des consultations, poursuite du travail d'insertion des équipements publics de proximité et de l'insertion d'un équipement métropolitain, poursuite du travail de définition et montage de l'offre services et usages bas carbone en accompagnement des premières commercialisations opérateurs, finalisation du DCE Bld Schoelcher, missions OPCU et lancement de la mission OPCIC, poursuite des études de définition opérationnelle sur le périmètre Pirmil Saint-Jacques),
- Dans le cadre de France 2030 : la préparation de la demande de solde de la phase incubation et la préparation du premier dossier de demande de versement dans le cadre de la phase réalisation ;
- Dans le cadre de « Territoires Engagés pour le Logement », l'organisation et le suivi des premiers appels à subvention ;
- La poursuite des études PC pour les premiers îlots et le dépôt de 5 à 8 PC ;
- La réalisation de 2 campagnes annuelles de prélèvements des eaux (en périodes de hautes eaux et de basses eaux) ;
- Les travaux : poursuite des travaux provisoires, de terrassement et de viabilisation de la phase 1 de Basse Ile, opération de dépollution et de dévoiement de réseaux au nord du périmètre du dépôt BUT, lancement des travaux d'aménagement des espaces publics du Boulevard Schoelcher, aménagement provisoire du parc de la Confluence ;
- La poursuite de la contribution des filières au projet urbain ;
- La poursuite de signature des promesses de vente la signature des 1ers actes authentiques ;
- La poursuite des négociations et acquisitions foncières ;
- Le lancement de nouvelles consultations immobilières pour la 1ère phase d'aménagement de Basse Ile ;
- La finalisation du programme du Pôle Mobilités & Services et le lancement des consultations pour sa réalisation ;
- La poursuite et la structuration des démarches de retours d'expérience et de répliquabilité (avec le concours de France 2030).

■ Opération satellite Pôle Mobilités Services (PMS)

Construction du PMS comprenant :

- Un parking de 620 places destiné aux résidents et visiteurs du quartier de Pirmil les Isles ainsi qu'aux utilisateurs de la future Piscine Olympique Métropolitaine (POM)
- Des espaces serviciels comprenant notamment une conciergerie, une salle polyvalente (espace pour tous) et une halle couverte destinée à accueillir des manifestations de type marché

Opération confiée par Nantes Métropole en novembre 2024

Echéance envisagée en 2030 après clôture des marchés

Opération prévue à : 14 999 K€ HT

Avancement des dépenses de : 0% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 0 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0 K€ HT

En 2025, il est notamment prévu :

- La mise au point du programme de l'opération
- Le lancement de la procédure de dialogue compétitif ayant pour objet de désigner le groupement de conception – réalisation en charge de construire le PMS
- Désignation des prestataires connexes (bureau de contrôle, coordonnateur SPS)
- Etudes préalables diverses (études géotechniques, ...)

■ ZAC CHANTRERIE

Le site de 64 ha accueille plusieurs établissements d'enseignement. Sa priorité est aujourd'hui de réussir l'accueil des nouvelles entreprises qui viennent d'acquérir des fonciers et de mettre en œuvre les orientations nécessaires aux opérations de renouvellement et de réhabilitation sur les espaces privés.

Opération confiée par la Ville de Nantes le 15 décembre 1995 puis transférée à Nantes Métropole le 1er janvier 2003

Echéance contractuelle le 31 décembre 2026

Opération prévue à 21 219 K€ HT

Avancement des dépenses de 89% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 513 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 379 K€ HT

En 2024, ont été réalisés :

- Dépôt d'un permis d'aménager pour la centralité et l'Axe Bretagne
- Appel d'offre pour le choix des entreprises de travaux et Démarrage des travaux de la centralité et Axe Bretagne
- Dépôt permis de construire pour la réalisation d'un data center sur le foncier de Polytech
- Dépôt permis de construire pour l'extension de la chaufferie bois
- Poursuite des échanges avec la CCI permettant la mutation de leur foncier dans le respect des enjeux de la centralité
- Secteur MHS : Poursuite des échanges pour les mutations des îlots
- Finalisation de la 1^{ère} vague des rétrocessions foncières
- Finalisation des travaux d'ombrières sur le parking Bretagne

En 2025, il est notamment prévu :

- Finaliser les remises d'ouvrage de la rue Rose Dieng Kuntz et route de Gachet
- Finaliser les échanges avec la CCI permettant la mutation de leur foncier dans le respect des enjeux de la centralité, et signature d'un protocole d'accord et d'un acte de vente
- Finalisation des travaux de la centralité et l'Axe Bretagne

- Lancer les remises d'ouvrages pour les secteurs en cours de chantier
- Préparer les régularisations foncières à finaliser avant l'échéance de la concession d'aménagement prévu en 2026.
- Poursuite des échanges avec les acteurs du site qui souhaitent évoluer,
- Démarrage des travaux de l'extension de la chaufferie bois et du Data Center
- Lancement des études pour le renouvellement du Schneider et dépôt du permis de construire

Opérations hors Nantes

BOUAYE

■ ZAC LES ORMEAUX

Le programme initial prévoyait la réalisation de 300 logements minimum comprenant des locatifs sociaux, des petits collectifs et des logements individuels et un programme d'équipements publics comprenant la réalisation de l'esplanade du lycée, le réaménagement de la route des Mares, les équipements sportifs autour du lycée et des cheminements piétons.

A ce jour, le programme prévoit la réalisation de 470 logements.

Opération confiée par la Ville de Bouaye le 11 avril 1996 puis transférée à Nantes Métropole en 2011

Echéance envisagée le 31 décembre 2026

Opération prévue à 9 204 K€ HT

Avancement des dépenses de 93% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 51 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0 K€ HT

En 2024 ont été réalisés :

- La poursuite des travaux de l'opération « Hernani » par La Nantaise d'Habitations pour la construction de 12 logements en locatif social sur le secteur de la route des Mares,
- Le suivi de la mission OPCI par SCE pour le suivi des interventions sur le secteur de la route des Mares et de l'esplanade de l'Edit de Nantes,
- L'attribution et la notification du marché de travaux pour la viabilisation des 7 lots libres et le réaménagement de la route des Mares,
- L'attribution des 7 lots libres et la signature des promesses de vente,
- La finalisation des travaux de dévoiement du réseau d'eaux usées et la pose d'un poste de pompage situé sur le foncier du groupe scolaire (raccordement par ENEDIS),
- L'aboutissement du contentieux avec un particulier dans le lotissement les Prairies d'Hélios, concernant les conditions hydrologiques de son terrain.

En 2025, il est notamment prévu :

- La livraison de l'opération « Hernani » par La Nantaise d'Habitations sur le secteur de la route des Mares,
- La poursuite de la mission OPCI par SCE pour le suivi des interventions sur le secteur de la route des Mares et de l'esplanade de l'Edit de Nantes,
- Les travaux de viabilisation des 7 lots libres (raccordements par les concessionnaires, création des accès),
- A la délivrance des permis de construire, la signature des actes de vente des 7 lots libres et l'engagement des chantiers,
- L'aboutissement des remises d'ouvrage du secteur des Jardins de Gaïa,
- La remise d'ouvrage du poste de refoulement et du réseau EU dévoyé sur l'esplanade de l'Edit de Nantes et la finalisation des travaux par la dépose du réseau EU abandonné traversant le foncier du groupe scolaire.

LA MONTAGNE

■ ZAC LA GAUDINIERE

La ZAC, d'une superficie de 6 hectares, prévoyait la réalisation de 175 logements environ dont :

- 35 % de logements sociaux,
- 25 % de logements à prix abordable,
- 40 % de logements libres.

Opération confiée par Nantes Métropole le 6 février 2012

Echéance contractuelle le 31 décembre 2023, à la suite à la décision, conformément à la demande de la ville de La Montagne, d'abandonner l'opération.

Opération prévue à : 1 280 K€ HT

Avancement des dépenses de 100% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 10 K€ HT

Recettes l'année 2024 : 0 K€ HT

En 2024 la rétrocession foncière à Nantes Métropole a été réalisée.
L'opération a été clôturée.

LE PELLERIN

■ ZAC LA BREHANNERIE

Cette opération doit permettre l'accueil sur 9 ha environ d'activités économiques essentiellement artisanales.

Opération confiée par Nantes Métropole le 4 juillet 2005

Echéance envisagée le 31 décembre 2025

Opération prévue à 2 074 K€ HT

Avancement des dépenses de 86% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 25 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0 K€ HT

En 2024, ont été réalisés :

L'année a été consacrée à la mise à jour des données d'entrée de la tranche 3 remaniée :

- La mise à jour du relevé topographique,
- La réalisation de tests de perméabilité sur la tranche 3 :
 - à noter que la parcelle étant en culture, les tests de perméabilité n'ont pu être effectués qu'après récolte soit en fin d'été
 - sur la base des résultats précédents : réalisation d'une fiche de lot et plan d'aménagement de la tranche 3

En 2025, il est notamment prévu de :

- La mise à jour des études de viabilisation de la tranche 3 remaniée, en fonction des hypothèses de commercialisation
- L'engagement de la mise à jour des dossiers environnementaux (Etude d'Impact et Dossier Loi sur l'Eau) et des procédures de modification de ZAC

LES SORINIÈRES

■ ZAC LES VIGNES

L'objectif de cette opération de 44 hectares est de réaliser une greffe urbaine entre le tissu pavillonnaire existant et le bourg des Sorinières avec la réalisation de 700 logements environ visant à :

- Une mixité de l'habitat (individuel, individuels groupés, intermédiaires et collectifs),
- Une mixité sociale (logements sociaux, abordables, libres),
- Des enjeux de développement durable,
- Des équipements publics (maison de quartier, équipements sportifs),
- Un réseau viaire apaisé et des espaces verts.

Opération confiée en 2004 à la Semsor par la Ville des Sorinières puis transférée par Nantes Métropole à Nantes Métropole Aménagement en 2010

Echéance envisagée 31 décembre 2027

Opération prévue à 22 888 K€ HT

Avancement des dépenses de 77% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 225 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0 K€ HT

En 2024, il a été réalisé :

- Reprise des études d'espaces publics de la T4 : AVP suite à la reprise de faisabilité sur la base de la démarche ERC et suite à la validation d'un scénario en COPIL ;
- Dépôt du porter à connaissance portant sur le DLE de la ZAC présentant la mise à jour des mesures compensatoires à prévoir au sein de la ZAC et le système de gestion des eaux pluviales sur la T4 ;
- Reprise des études de l'îlot H tenant compte des évolutions du plan d'aménagement de la T4 ;
- Définition de l'îlot J comme site pour un projet d'habitat participatif ;
- Livraison de 11 maisons individuelles sur la T2 et T3 ;
- Les espaces verts phases 1 et 2 de la T2 ont été remis en gestion à la Ville ;
- Travaux sur le boisement de la T2 nécessaires en vue de la remise en gestion et rétrocession foncière à la Ville ;
- Travail sur les remises d'ouvrage/reprise en gestion sur les tranches 2 et 3 ;
- Suivi des études avec NEXITY sur un foncier privé au sein de la T1

En 2025, il est prévu :

- Dépôt des compléments au PAC et obtention du nouvel arrêté modificatif sur le DLE nécessaire aux travaux d'aménagement de la T4 ;
- Suite des études d'espaces publics de la T4 : PRO / DCE et lancement de la consultation travaux d'ici fin 2025 ;
- Ilot H : Dépôt d'un PCM mettant en avant les évolutions vis-à-vis des modifications du plan d'aménagement de la T4 et signature d'un compromis de vente ;
- Démarrage des études de conception de l'îlot I avec COOP LOGIS et CLAAS architectes ;
- Retourner vers les attributaires de terrains à bâtir avec nouveau plan d'aménagement (éventuels premiers compromis) et trouver des solutions pour les attributaires des terrains situés sur des zones humides / proposer un autre terrain de la T4 ;
- Finaliser la réflexion sur la modification ou non du périmètre de la ZAC (secteur Nord de la tranche 4), suite aux inventaires et au nouveau plan d'aménagement qui en découle ;
- Livraison du programme de l'îlot B (tranche 2) ;
- Finalisation des travaux d'espaces publics de la T2 et finalisation des aménagements de la T3 ;
- Travail de conception sur la reprise de la végétalisation de la T3 suite faible pérennité des arbres plantés : travail sur îlot de fraîcheur ;
- Travail sur les remises d'ouvrages des tranches 2 et 3 ;
- Dépôt du PC par NEXITY sur le foncier privé de la T1 et signature de la convention de participation

■ LA SANGLERIE

L'objectif de cette opération d'aménagement est d'étoffer le centre-ville des Sorinières par la création d'un quartier d'habitat intergénérationnel. Une centaine de logements seront réalisés, répartis en 3 programmes immobiliers.

Elément central de ce programme, la nouvelle médiathèque sera réalisée dans le cadre de la concession d'aménagement par Nantes Métropole Aménagement. Cet équipement de dimension communal sera inauguré fin 2022.

Opération confiée par la ville des Sorinières le 12 juillet 2018

Echéance envisagée 31 décembre 2027

Opération prévue à 7001 K€ HT dont 2 635 K€ HT pour la médiathèque

Avancement des dépenses de 62%

Dépenses de l'année 2024 : 89 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0 K€ HT

En 2024 ont été réalisés :

- La démolition de la maison Marchand et de l'accueil d'urgence, nécessaire pour le développement de l'îlot B,
- Le suivi opérationnel et le lancement de la commercialisation de l'îlot B,
- La mise à jour du plan guide de l'opération d'ensemble, afin de préciser la programmation des îlots C et D

En 2025 il est notamment prévu :

- La signature de l'acte authentique, le suivi opérationnel et le lancement du chantier de l'îlot B,
- La mise à jour du permis d'aménagement
- La mise au point de la fiche de lot de l'îlot C/D
- Le lancement de la consultation pour le renouvellement de la maîtrise d'œuvre urbaine

ORVAULT

■ ZAC GRAND VAL / LA JALIERE

L'objectif de cette opération de 11 ha est de développer un projet d'aménagement à vocation économique tertiaire (programme initial de 17 000 à 20 000 m², la reprise du plan de composition vise le développement d'un programme de 13 000 à 13 500 m²) autour de l'établissement pénitentiaire pour mineurs.

Opération confiée par Nantes Métropole le 20 avril 2004

Echéance contractuelle au 31 décembre 2026

Opération prévue à 6 426 K€ HT

Avancement des dépenses de 67% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 58 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 600 K€ HT

En 2024, ont été réalisés :

- La participation aux instances pour la mise en œuvre d'une stratégie de résorption du bidonville, y compris COPIL et comités de suivi,
- La mise en place de deux conventions d'occupation précaire avec Nantes Métropole pour l'occupation provisoire de l'avenue de la Jalière pour l'implantation d'une base vie de chantier et pour l'installation d'une zone de stockage de balayures (déchets verts).
- Des travaux de renforcement des dispositifs de sécurisation des terrains non occupés,
- Des travaux d'entretien courant des terrains et des ouvrages.

En 2025, il est notamment prévu :

- Le suivi des études portés par Nantes Métropole sur le secteur Cardo - Grand Val et route de Rennes, en vue de la stabilisation de la programmation de la ZAC,
- La scénarisation des modalités de poursuite de l'opération d'aménagement en lien avec la stratégie de résorption du bidonville,
- La définition des modalités d'actualisation des autorisations environnementales,
- La préparation à la désignation d'une nouvelle équipe de maîtrise d'œuvre urbaine et opérationnelle,
- L'expertise arboricole du boisement et définition du programme d'entretien des espaces boisés,
- Des travaux d'entretien courant des terrains et des ouvrages.

■ ZAC VALLON DES GARETTES

Cette opération d'habitat a pour objectif la création de logement dans l'agglomération et le développement du bourg d'Orvault. D'une surface de 57 hectares (dont 33 hectares constructibles), il est prévu et affiché la construction de 890 logements environ.

Opération confiée par la Ville d'Orvault le 16 octobre 2006 puis transférée à Nantes Métropole en 2011

Echéance envisagée le 31 décembre 2026

Opération prévue à 28 729 K€ HT

Avancement des dépenses de 98% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 227 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 17 K€ HT

Les quotités de logements suivantes sont respectées : 28 % de logements sociaux, 22 % de logements abordables et 50 % de logements libres.

En 2024, ont été réalisés :

- L'avancement des remises des ouvrages d'assainissement des tranches 1 et 2,
- L'avancement de la remise des ouvrages de la tranche 3,
- L'aboutissement du plan de rétrocession des espaces publics,
- Dans le cadre de régularisations foncières, l'acquisition de deux bandes de terrain chemin du Vieux Manoir,
- La réalisation des travaux d'entretien des réserves foncières,
- La rétrocession des réserves foncières (secteurs de la Mouchaume et du Raffuneau) à Nantes Métropole,
- La livraison des logements de l'opération « Le Jardin aux oiseaux » (îlot F7) par l'opérateur ATARAXIA,
- La finalisation et la réception des travaux de réaménagement du chemin du Vieux Manoir et des abords de l'îlot F7,
- Le suivi des conventions de participations aux coûts des équipements de la ZAC avec les constructeurs.

En 2025, il est notamment prévu :

- L'aboutissement du plan de gestion des espaces publics,
- L'aboutissement des remises des ouvrages d'assainissement des tranches 1 et 2,
- L'aboutissement des remises des ouvrages de la tranche 3,
- L'expertise arboricole du boisement St-Joseph et les travaux d'entretien préalables à sa remise en gestion,
- Le suivi des conventions de participations aux coûts des équipements de la ZAC avec les constructeurs,
- Le suivi des conventions de servitudes de réseaux à régulariser,
- La préparation des rétrocessions foncières des espaces publics.

■ PROJET DE RENOUVELLEMENT URBAIN DU QUARTIER PLAISANCE

Cette opération d'habitat a pour objectif de redonner à ce territoire une attractivité afin de pérenniser la dynamique d'amélioration constatée par les habitants depuis plusieurs années (réhabilitation de plusieurs immeubles, aménagement de la coulée verte, etc.). Le projet est axé principalement sur la poursuite de l'amélioration de l'image du quartier, en coordination avec le projet d'agglomération de restructuration de l'îlot Plaisance à l'entrée de quartier.

Opération confiée par Nantes Métropole le 3 janvier 2022

Echéance envisagée le 31 décembre 2032

Opération prévue à 13 702 K€ HT

Avancement des dépenses de 9% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 389 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 23 K€ HT

En 2024, ont été réalisés :

- Le dépôt du dossier d'autorisation environnementale unique,
- L'obtention du permis d'aménager pour le secteur Centralité,
- Rendu de l'Etude de Sureté et de Sécurité Publique,
- La finalisation des études de sols – Géotechniques,
- L'actualisation du plan guide du projet global,
- La signature d'une lettre de mission étendant le périmètre de projet au secteur Bouvardière sur la commune de Saint-Herblain,
- Rendu de l'étude économique sur le lot 2 (centre commercial) du secteur Entrée de Quartier
- La poursuite des études techniques (PRO) pour l'aménagement des espaces publics du secteur Centralité
- L'intégration des éléments de projet dans la modification du PLUM n°2,
- L'engagement des fiches de lot pour les secteurs Centralité (lot 1 : résidence autonomie 42 logements, 34 logements BRS, bureau de l'agence Atlantique habitations),
- Négociation des engagements et suivi des projets d'Atlantique Habitations concernant les réhabilitations de bâtiments et de leurs espaces associés, notamment Penfeld (171 logements),
- Suivi des opérations immobilières portées par les opérateurs privés sur le secteur Bouvardière en vue du dépôt des autorisations d'urbanisme (SAS 3 Papillons, Promogim, TK Promotion, Marignan).

En 2025, il est notamment prévu :

- La notification d'un nouvel accord-cadre de maîtrise d'œuvre urbaine,
- La poursuite des fiches de lot pour les îlots de la Centralité (lot 2 : crèche 50 berceaux, 40 logements BRS et jeunes-actifs),
- La désignation de la MOE architecturale pour le lot 2 Centralité,
- La poursuite des échanges pour le développement de l'îlot 3B (30 logements libres et un socle actif),
- La poursuite des échanges préalablement à la reprise des études sur les secteurs Entrée de quartier et Bouvardière,
- L'obtention du permis de construire du lot 1 sur le secteur Centralité et l'engagement de la commercialisation des 34 logements BRS,
- Le lancement des marchés de travaux des espaces publics du secteur Centralité,
- L'aboutissement du plan de gestion des espaces verts des espaces publics de la Centralité,
- La réalisation d'un diagnostic arboricole et des études d'esquisse du Parc de Plaisance,
- Le dépôt d'un permis d'aménager modificatif,
- Négociation des engagements et suivi des projets de Atlantique Habitations concernant les réhabilitations de bâtiments et de leurs espaces associés, notamment le Thouet (90 logements) et Le Lay (70 logements).
- Suivi des opérations immobilières portées par les opérateurs privés sur le secteur Bouvardière en vue du dépôt des autorisations d'urbanisme (SAS 3 Papillons, Promogim, TK Promotion),
- Suivi de l'opération immobilière portée par Marignan sur le secteur Le Lay-CHU en vue d'un dépôt des autorisations d'urbanisme.

■ LE LANDAS

L'objectif de cette opération de 17 ha est de développer l'activité économique par l'accueil d'entreprises de natures diverses.

Opération confiée par Nantes Métropole le 4 juillet 2005

Echéance envisagée le 31 décembre 2025

Opération prévue à 3 458 K€ HT

Avancement des dépenses de 90% à fin 2023

Dépenses de l'année 2023 : 53 K€ HT

Recettes de l'année 2023 : 480 K€ HT

En 2024, ont été réalisés :

- Gestion du site.

En 2025, il est notamment prévu :

- Gestion du site.

BRAINS

■ ZAC DES CARTRONS

Cette opération d'habitat a pour objectif de proposer une offre de logements diversifiés afin de favoriser le parcours résidentiel et la mixité sociale, développer du logement collectif et/ou intermédiaire afin de renforcer l'attractivité du bourg, et maintenir une offre en accession abordable. D'une surface de 7 hectares, il est prévu et affiché la construction de 185 logements environ.

Opération confiée par Nantes Métropole le 11 septembre 2023

Echéance envisagée le 31 décembre 2033

Opération prévue à 6 544 K€ HT

Avancement des dépenses de 2% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 95 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0 K€ HT

En 2024, ont été réalisés :

- Le lancement de la consultation de MOE urbaine et opérationnelle et la désignation de l'équipe lauréate
- Le démarrage des études urbaines : diagnostic du site et préparation du processus de concertation
- Les premiers échanges entre l'AMO foncier et les propriétaires des parcelles
- L'obtention des résultats des inventaires 4 saisons
- La désignation d'un géomètre (mise à jour plan topo, réalisation du plan parcellaire) et d'un AMO juridique
- La désignation du service archéologique de Nantes Métropole pour le diagnostic archéologique du site

En 2025, il est notamment prévu :

- Poursuite des études urbaines en vue d'établir différents scénarios d'aménagement et travail sur le bilan d'opération afin de définir des optimisations à prévoir en vue de développer le projet
- Etablissement du Plan-Guide
- Travail de benchmark à réaliser avec l'équipe de MOEu de la ZAC
- Concertation « Où atterrir » menée par l'équipe de MOEu de la ZAC
- Poursuite des échanges amiables avec les propriétaires et souhait d'acquérir des parcelles notamment sur le secteur Ouest de la ZAC
- Définir les procédures administratives à prévoir appuyé par l'AMO juridique : DLE, DUP, AEU, etc
- La réalisation du dossier de DUP

CONVENTIONS DE MANDAT

■ ETUDES PREOPERATIONNELLES EXTENSION CHANTRERIE

Le mandat porte sur la réalisation des études pré-opérationnelles nécessaires pour créer une nouvelle opération d'aménagement à Chantrerie.

A ce jour, la ZAC de la Chantrerie 1 ne dispose plus de terrains disponibles à la vente. Mais des réserves foncières avaient été prévues par Nantes Métropole afin de permettre une extension du site à terme.

Il est donc nécessaire de définir la faisabilité technique, économiques et environnementale de cette extension et de lancer les études préalables sur l'emprise de 10 ha prévue à cet effet.

Le mandat porte la réalisation des études suivantes :

- Etude urbaines permettant l'élaboration d'un parti d'aménagement affiné,
- Etudes environnementales,
- Etudes de sols,
- Etudes topographiques,
- Toute autre étude technique nécessaire

Opération confiée par Nantes Métropole le 21 janvier 2022

Opération prévue à 113 K€ HT

Avancement des dépenses de 48% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 15 K€ TTC

Recettes de l'année 2024 : 0K€ TTC

En 2024, ont été réalisés :

- La décision de ne pas poursuivre le programme initial pour ce mandat d'études et de s'orienter vers la réalisation d'un plan de gestion suite aux résultats des inventaires biodiversité obtenus

En 2025, il est notamment prévu :

- Définition de l'acteur en charge du plan de gestion et à défaut clôturer les marchés et le mandat

■ MANDAT D'ETUDES PREALABLES A LA CONSTRUCTION DU POLE DES ARTS NOMADES

Opération confiée par la Ville de Nantes le 30 août 2022

Opération prévue à 80 K€ TTC

Avancement des dépenses de 97% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 21 K€ HT

Recettes de l'année 2023 : 15 K€ HT

En 2024, a été réalisé :

- La préparation du programme fonctionnel et technique détaillé.

En 2025, il est prévu :

- La finalisation du programme,
- La clôture du mandat.

■ MANDAT DE CONSTRUCTION DU POLE DES ARTS NOMADES

Le mandat porte sur la réalisation d'un équipement structurant autour des arts nomades. Le programme se définit autour d'ensembles fonctionnels ERP et d'autres exclusivement dédiés au travail, qui se répartissent sur deux sites, sur une surface d'environ 2000m² SU et d'environ 5600m² en extérieur.

Opération confiée par la Ville de Nantes le 11 décembre 2023

Echéance envisagée : Fin 2028

Opération prévue à 12 960 K€ TTC

Avancement des dépenses de 0.4% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 35K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 165 K€ HT

En 2024, a été réalisé :

- La préparation du Dossier de Consultation des Concepteurs,
- Le concours de maîtrise d'œuvre,
- La désignation des prestataires de contrôle technique et de coordination SPS.

En 2025, il est prévu :

- Le lancement des études de conception (APS et APD),
- Les études complémentaires (relevés topographiques, études géotechniques, ...).

■ MANDAT D'ETUDES PREALABLES AUX AMENAGEMENTS ET EQUIPEMENTS SPECIFIQUES DES ESPACES DE LA CITE DES IMAGINAIRES

Opération confiée par Nantes Métropole le 11 avril 2024

Opération prévue à 634 K€ TTC

Avancement des dépenses de 0% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 1 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0 K€ HT

En 2024, a été réalisé :

- La consultation pour les prestataires « scénographie du musée Jules Verne », « Programmation équipements et aménagements spécifiques », « AMO organisation espaces bar-snacking ».

En 2025, il est prévu :

- Etudes de définition du projet « scénographie musée Jules Verne »,
- Définition des besoins en matière d'équipements et d'aménagements spécifiques et pré-estimation.

■ **MANDAT D'ETUDES PREALABLES A L'AMENAGEMENT DE LA PRAIRIE DE MAUVES**

Opération confiée par Nantes Métropole le 11 juin 2024

Opération prévue à 1 200 K€ TTC

Avancement des dépenses de 0% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 0 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 45 K€ HT

En 2024, a été réalisé :

- Signature de la convention de mandat
- Lancement consultation AMO juridique
- Lancement consultation géomètre

En 2025, il est prévu :

- Attribution marché AMO juridique
- Attribution marché géomètre
- Sélection de l'équipe de Maîtrise d'œuvre urbaine.

■ **MANDAT D'ETUDES PREALABLES A LA CONSTRUCTION D'UN TIERS LIEU**

Opération confiée par Nantes Métropole le 27 novembre 2023

Opération prévue à 108 K€ TTC

Avancement des dépenses de 34% à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 37 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 28 K€ HT

En 2024, ont été réalisés :

- la signature de la convention de mandat,
- la désignation du programmiste,
- la réalisation du pré-programme.

En 2025,:

- suite à la remise du pré-programme, il a été décidé par la collectivité d'abandonner la poursuite des études.
- Clôture financière de l'opération

■ **RESTRUCTURATION DE LA RESTAURATION SCOLAIRE DE L'ÉCOLE PIERRE MARA**

Opération confiée par la ville d'Indre le 14 novembre 2022
(Délibération du conseil municipal le 29/09/2022)

Echéance envisagée 31/12/2027.

Opération prévue à 2 787 K€ HT
Avancement des dépenses de 11 % à fin 2024
Dépenses de l'année 2024 : 180 K€ HT
Recettes de l'année 2024 : 531 K€ HT

En 2024 :

- La poursuite des études de maîtrise d'œuvre,
- La présentation du projet aux habitants,
- Le dépôt et l'obtention du permis de construire,
- La consultation des entreprises de travaux et l'attribution des marchés de travaux.

En 2025, il est prévu :

- Le démarrage de la période de préparation des travaux,
- Le démarrage des travaux de construction du nouveau restaurant scolaire.

SAINTE-LUCE-SUR-LOIRE

■ MANDAT DE CONCERTATION

Opération confiée par la ville de Ste Luce le 9 mars 2022

Echéance envisagée 31/12/2025.

Opération prévue à 37 K€ HT

Avancement des dépenses de 70 % à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 0.7 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 0.25 K€ HT

En 2024, ont été réalisés :

- L'organisation d'un temps public de restitution de la concertation et du plan guide

En 2025, il est prévu :

- La réalisation d'un panneau de restitution des actions de préfiguration sur le mail de l'Europe,
- La clôture du marché de concertation confié à SCOPIC.

ORVAULT

■ CONSTRUCTION D'UNE MAISON DE QUARTIER

Opération confiée par la ville d'Orvault le 26 février 2024

Echéance envisagée 31/12/2024.

Opération prévue à 121 K€ HT

Avancement des dépenses de 85 % à fin 2024

Dépenses de l'année 2024 : 104 K€ HT

Recettes de l'année 2024 : 119 K€ HT

En 2024, ont été réalisés :

- La finalisation du programme
- La passation du concours de Maîtrise d'œuvre, jusqu'à la désignation du lauréat (marché non contracté)
- La désignation du coordonnateur SPS et du contrôle technique

En 2025, il est prévu :

- La clôture du mandat et des marchés passés dans le cadre du mandat

CONVENTIONS DE PRESTATIONS DE SERVICE

SAINTE-LUCE-SUR-LOIRE

■ ETUDE URBAINE & OPERATIONNELLE CENTRE-VILLE

Le centre-ville de Sainte-Luce-sur-Loire présente un potentiel de renouvellement. La collectivité a souhaité donner une cohérence globale au projet de renouveau du centre-ville, dans le cadre d'une démarche partagée avec les habitants et acteurs du territoire.

Objectifs de l'étude :

- Valoriser et caractériser l'identité du centre-ville et de ses espaces publics,
- Mettre en lien les espaces et améliorer les continuités douces et paysagères,
- Renouveler et intensifier le centre-ville en confortant sa vocation multifonctionnelle.

La mission est décomposée en trois phases :

- Phase 1 - Analyses, regards et ambitions partagées,
- Phase 2 - Plan guide et stratégie opérationnelle,
- Phase 3 - Programmation & faisabilités urbaines et opérationnelles.

L'étude est réalisée dans le cadre d'un Groupement NMA - AURAN.

Marché confié par la Ville de Sainte-Luce-sur-Loire le 9 mars 2022.

Montant de la mission fixé à 138 K€ HT dont 65 K€ HT pour NMA.

En 2024, ont été réalisés :

- Réalisation des études des phases 2b et 2c : Plan guide et stratégie opérationnelle,
- Organisation d'un temps public de restitution de la concertation et du plan guide

En 2025, il est notamment prévu :

- Réalisation des études de la phase 3 avec cadrage et chiffrage de l'aménagement des espaces publics et développement de faisabilités urbaines et pré-opérationnelles sur 2 ilots.

LA CHAPELLE SUR ERDRE

■ ACCOMPAGNEMENT POUR L'IDENTIFICATION D'OPERATIONS DE DEVELOPPEMENT DE LOGEMENTS

Marché confié par la ville de La Chapelle sur Erdre en juillet 2022

Montant de la mission fixé à 16,5 K€ HT dont 7 K€ HT en sous-traitance

En 2024 ont été réalisés :

Finalisation des scénarios sur le 3^{ème} site après réception des inventaires environnementaux réalisés par la commune et cloture de l'étude.

■ SECTEUR PLAISANCE -CENTRALITE ET ENTREE DE QUARTIER

Marché confié par la ville d'Orvault en août 2022

Montant de la mission fixé à 57.8 K€ HT

En 2024 ont été réalisés :

- Avenant passé en janvier 2024 portant le montant du contrat à 73 100 euros HT afin de prendre en compte des évolutions dans les missions
- Etude des montages immobiliers sur le lot 1 de l'entrée de quartier

Pour 2025 :

- Refonte du contrat à la suite d'évolutions sur le projet reportant la mutation du lot 1 de plusieurs années.

■ AMO CONCEPTION ET REALISATION D'UN TERRAIN D'INSERTION TEMPORAIRE

Marché confié par la ville d'Orvault en octobre 2022

Montant de la mission fixé à 30 K€ HT

En 2024 ont été réalisés :

- Les études d'AVP et la préparation du DCE
- Le dossier de demande de Permis d'Aménager (PA)

Pour 2025 :

- L'appel d'offres travaux et l'ACT
- L'obtention du Permis d'Aménager
- Le démarrage des travaux à l'automne

■ SECTEUR DU MAIL – ASSISTANCE TECHNIQUE A LA DEFINITION STRATEGIQUE ET ORGANISATIONNELLE D'UN PROJET D'AMENAGEMENT D'UNE FRICHE INDUSTRIELLE

Marché confié par la ville d'Orvault en avril 2024

Montant de la mission fixé à 20 K€ HT

En 2024 ont été réalisés :

- Définition de l'organisation et des étapes de déroulement du projet
- Elaboration et mise au point jusqu'à la signature d'un protocole avec les promoteurs immobiliers propriétaires.

Cette phase d'étude s'est achevée en 2024.

■ SECTEUR DU MAIL – ASSISTANCE TECHNIQUE POUR LA CONCEPTION ET L'INTEGRATION D'UN PROJET D'AMENAGEMENT D'UNE FRICHE INDUSTRIELLE

Marché confié par la ville d'Orvault en octobre 2024

Montant de la mission fixé à 90 K€ HT

En 2024 ont été réalisés :

- Accompagnement pour le choix concerté des prestataires des opérateurs : concertation, MOE urbaine.
- Participation à la gouvernance de projet mise en place

Pour 2025 :

- Participation à la gouvernance de projet en place (points de coordination, comités de pilotage)
- Participation au pilotage des études de MOE urbaine : lancement, diagnostic, orientations d'aménagement générales
- Participation au dispositif de concertation : préparation des ateliers avec le panel, retours sur supports
- Participation à la préparation du temps fort de présentation au public
- Elaboration du protocole avec propriétaire et AMO de la ZAC Expandis
- Participation à l'élaboration du calendrier général, articulant phases ultérieures d'études, de procédures réglementaires et de concertation

IMMOBILIER ECONOMIQUE

NANTES – REZE – COUERON

■ DSP PIEC – NANTES METROPOLE

Le contrat d'affermage porte sur la période 2021-2025.

A la fin 2024, le patrimoine sous DSP comprend **193 baux** ce qui a généré **655 emplois**.

45 nouvelles entreprises accueillies en 2024 dont **19** créateurs.

80 nouveaux baux.

Le taux moyen d'occupation est de **76.81%**.

Les indicateurs qualité des quatre pépinières du réseau Creatic sont les suivants :

- Taux de réussite à 3 ans : **91.67%**,
- Taux d'occupation : **75.2%**,
- Taux de satisfaction : **94.96%**.

NANTES – ST JEAN DE BOISEAU – ST AIGNAN - REZE

■ MARCHE DE PRESTATIONS DE SERVICES

Marché de prestations avec régie de recettes portant sur la période 2024-2027

Missions = commercialisation, gestion et maintenance de :

- La Maison de l'Emploi située 46 bd Jean Moulin à Nantes,
- Le Centre Commercial de Saint-Jean de Boiseau,
- Immeuble Cheviré rue de l'Île Pointière à Nantes,
- Nantes Biotech à Nantes,
- La Chantrerie à Nantes,
- Les Granits à Nantes,
- Cour des artisans d'art à Nantes,
- D2A Selecta (bâtiment industriel) à St Aignan de Grand Lieu,
- Matisse Dervallières 2,
- DAB Dervallières 2,
- Scopeli,
- Soframme,
- Excel (sorti du patrimoine en avril 2024)

Les **13** immeubles accueillent **23** entreprises gérant **168** emplois. Le taux d'occupation s'élève à **97.9%**.

■ COUR ARTISANALE BELLEVUE

Convention particulière passée avec Nantes Métropole le 5 novembre 2014 en application de la convention générale de gestion du patrimoine économique du 23 janvier 2012.

A fin 2024, le site accueille **6** locataires générant **25** emplois. Le taux moyen d'occupation annuel est de **91.10%**.

■ IMMEUBLES DERVALLIERES 1-2-3

Convention particulière passée avec Nantes Métropole le 5 novembre 2014 en application de la convention générale de gestion du patrimoine économique du 23 janvier 2012.

- Dervallières 1 : taux d'occupation annuel est de **75.4%**,
- Dervallières 2 : taux d'occupation annuel est de **100%**,
- Dervallières 3 : centre démoli début 2021.

Sur ces immeubles on dénombre **65** emplois.

■ CENTRE COMMERCIAL DU BREIL COUBERTIN

Convention particulière passée avec Nantes Métropole le 5 février 2014 en application de la convention générale de gestion du patrimoine économique du 23 janvier 2012.

Le taux d'occupation annuel s'élève à **100%**.

Centre commercial sinistré partiellement à la suite des violences urbaines de juillet 2018 et juin 2023. 2 lots ont été démolis début 2021 (un lot NMA, un lot médecins). 2 autres lots ont été démolis en 2024 (un lot tabac, un lot vente vêtement).

A noter la cession des locaux rue Jules Noel à la ville de Nantes pour l'accueil d'associations.

■ CENTRE COMMERCIAL REZE CHATEAU

Convention particulière passée avec Nantes Métropole le 5 novembre 2014 en application de la convention générale de gestion du patrimoine économique du 23 janvier 2012.

Le taux d'occupation annuel s'élève à **95.70%**.

Ce sont **30** emplois générés par les commerces de ce site.

SYNTHESE FINANCIERE

Éléments de bilan et de compte de résultat 2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Total bilan en K€	159 527	148 715	154 900	149 515	129 082
CA en K€	40 344	44 381	63 310	32 017	30 068
Résultat en K€	28	150	142	77	168

Les fonds propres s'élèvent à **4 967 130 €** dont :

Capital 1 782 000 €
 Réserves et report à nouveau 1 850 252 €
 Résultat d'exercice après IS..... 168 430 €
 Subventions d'investissement 1 166 448 €

Relations financières avec la ville en 2024

Néant

INSTANCES 2024

Ordres du jour des Conseils d'Administration

Le Conseil d'administration du 26 mars 2024

11 administrateurs présents sur 18

Ordre du jour :

1. ACCUEIL NOUVEAU CENSEUR
2. APPROBATION DU PROCES VERBAL DU 12/12/2023
3. MISE A JOUR DU REGLEMENT INTERIEUR DE LA CAO
4. POINT D'AVANCEMENT DU PLAN D'AFFAIRES 2023-2026 (diffusé en séance)
5. PRESENTATION DES EXPERIENCES DE NMA EN MATIERE DE REEMPLOI DE MATERIAUX (diffusée en séance)
6. ACQUISITIONS FONCIÈRES
7. QUESTIONS DIVERSES

Le Conseil d'Administration du 23 mai 2024

12 Administrateurs présents sur 18

Ordre du jour :

1. APPROBATION DU PROCES VERBAL DU 26/03/2024
2. COMPOSITION DU COMITÉ D'ENGAGEMENT
3. PRÉSENTATION DES COMPTES RENDUS ANNUELS A LA COLLECTIVITÉ 2023
4. PRÉPARATION ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE
 - Arrêté des comptes de l'exercice 2023
 - Approbation du projet de rapport de gestion
 - Lecture du rapport sur le gouvernement d'entreprise et le contrôle interne
 - Fixation de l'ordre du jour de l'A.G.M
 - Fixation du texte des résolutions présentées à l'A.G.M
5. QUESTIONS DIVERSES

Le Conseil d'Administration du 10 décembre 2024

11 Administrateurs présents sur 18

Ordre du jour :

1. RENOUELEMENT DES CENSEURS
2. APPROBATION DU PROCÈS VERBAL DU 23/05/2024
3. PRESENTATION DES OPÉRATIONS MELLINET & ANCIEN SITE ALCATEL (en séance)
4. RÉSULTAT PROBABLE 2024 – BUDGET PRÉVISIONNEL 2025
5. DISPOSITIF PRÉVENTION D'ATTEINTE A LA PROBITÉ
6. RÉPARTITION DES JETONS DE PRESENCE
7. QUESTIONS DIVERSES

Contrôles mis en œuvre en 2024

■ CONTROLE FISCAL

Néant (le dernier a été réalisé en 2020).

■ CONTROLE DE LA CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES

Néant (le dernier a été réalisé en 2020).

■ CONTROLE URSSAF

Néant (le dernier en 2011).

■ CONTROLES VILLE DE NANTES / NANTES METROPOLE

La SPL fournit régulièrement ses prévisions sur opérations et société et échange dans des cadres multiples avec la Direction du Contrôle de Gestion de Nantes Métropole / Ville de Nantes, ainsi qu'avec les Directions opérationnelles concernées par les sujets.

En 2024, les CRACL 2023 et PRD 2024 ont été présentés aux DGA concernées de la Ville de Nantes / Nantes Métropole, ainsi qu'à leurs collaborateurs, lors de la séance dite de « groupe technique » puis en « réunion d'arbitrage ».