



RAPPORT

Évolution des effectifs, des rémunérations et de la masse salariale au sein des services de la Communauté de communes des vallées du Haut-Anjou (CCVHA) et des communes adhérentes au schéma de mutualisation (2017-2025)

Édition janvier 2026

1

Première partie

Évolution des effectifs au sein des services (2017-2025)

Préambule

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

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

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

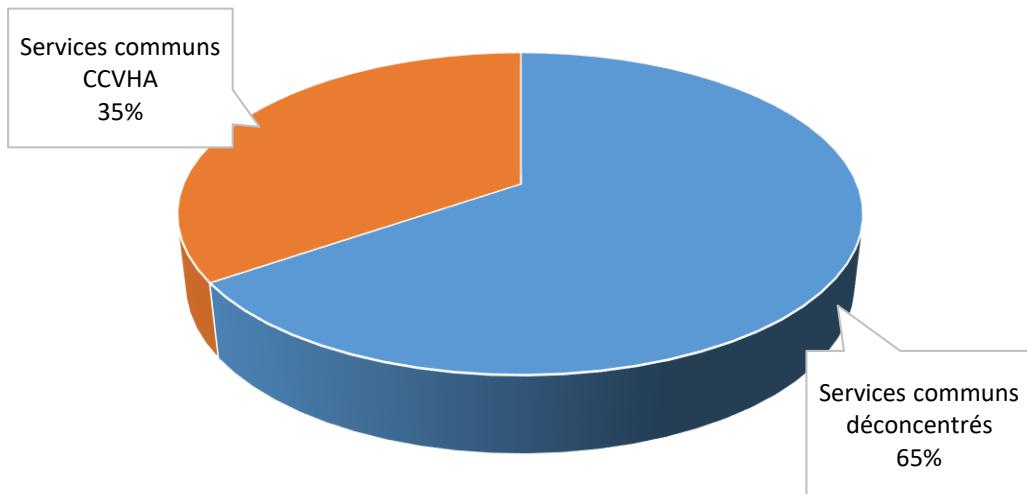
Trois catégories de services communs peuvent être distinguées :

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

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

Au 31 décembre 2025, la **Communauté de communes des vallées du Haut-Anjou** compte **231,29 agents** rémunérés en équivalent temps plein (ETP)¹ dont :

- dont **65 %** (soit **151,25 agents**) sont employés au sein des **services communs déconcentrés** ;
- dont **35 %** (soit **80,04 agents**) sont employés au sein des **services communs CCVHA**.



Évolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) entre 2017 et 2025

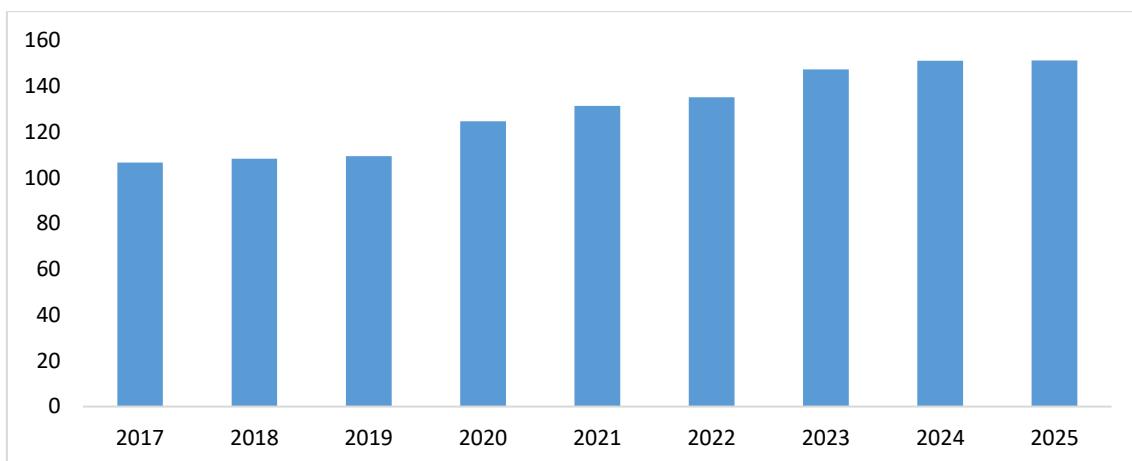
En ETP	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Services com. déc. ²	106,58	108,36	109,43	124,73	131,43	135,19	147,40	151,13	151,25
Services com. CCVHA	46,57	52,88	59,70	60,81	66,16	63,99	63,78	75,29	80,04
Ensemble	153,15	161,24	169,13	185,54	197,59	199,18	211,18	226,42	231,29

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

² Services communs déconcentrés.

Focus sur les effectifs des services communs déconcentrés

Au 31 décembre 2025, les **services communs déconcentrés** comptent **151,25 agents** rémunérés en équivalent temps plein (ETP)³. Il est important de rappeler que, s'agissant des communes adhérentes au schéma de mutualisation, la prise de décision de recrutement proprement dite de tout agent relève exclusivement desdites communes et, en l'occurrence des Maires concernés, ces derniers étant ainsi pleinement responsables de l'évolution des effectifs des services dont ils ont la responsabilité fonctionnelle.



Évolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) au sein des services communs déconcentrés (SCD) entre 2017 et 2025

En ETP	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Chambellay	1,32	0,99	2,47	2,24	0,75	2,15	2,15	2,15	2,15
Chenillé-Champtessé	1,43	3,36	2,37	3,64	3,64	2,64	3,64	3,64	3,47
Erdre-en-Anjou	37,57	38,48	35,38	40,40	41,40	48,92	50,68	54,38	53,63
Grez-Neuville	11,38	10,55	10,43	10,43	10,99	10,13	10,77	10,77	11,01
La Jaille-Yvon	1,93	2,03	2,03	2,13	1,70	1,79	1,70	1,79	1,79
Le Lion-d'Angers	27,38	27,75	28,09	27,96	31,68	31,74	38,21	38,60	39,00
Miré				8,07	8,34	7,70	7,70	7,58	7,58
Montreuil-sur-Maine	4,31	4,31	5,10	4,30	5,52	4,27	6,07	5,52	5,12
Saint-Augustin-des-Bois	8,25	8,40	9,04	11,72	10,04	10,17	8,83	9,05	10,64
Sceaux-d'Anjou	5,93	4,98	6,95	6,27	9,80	8,11	8,75	8,88	8,97
Thorigné-d'Anjou	7,08	7,51	7,57	7,57	7,57	7,57	8,90	8,77	7,89
Ensemble	106,58	108,36	109,43	124,73	131,43	135,19	147,40	151,13	151,25

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

Au 31 décembre 2025, **85 % des agents des services communs déconcentrés occupent un emploi de catégorie C** (11 % un emploi de catégorie B, 4 % un emploi de catégorie A).

Évolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) au sein des services communs déconcentrés (SCD) entre 2017 et 2025, déclinés par catégorie

En ETP	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Catégorie A	1,70	2,20	3,20	1,20	0,00	0,35	1,55	4,55	5,35
Catégorie B	10,57	8,72	9,40	10,60	12,60	15,30	15,10	16,90	16,66
Catégorie C	94,31	97,44	96,83	112,93	118,83	119,54	130,75	129,68	129,24
Ensemble	106,58	108,36	109,43	124,73	131,43	135,19	147,40	151,13	151,25

Au 31 décembre 2025, **54 % des agents des services communs déconcentrés occupent un emploi de la filière technique** (30 % de la filière administrative, 8 % de la filière animation, 6 % de la filière sociale, 1 % de la filière police municipale).

Évolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) au sein des services communs déconcentrés (SCD) entre 2017 et 2025, déclinés par filière

En ETP	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Filière administrative	25,42	26,87	29,79	30,72	35,99	39,84	44,84	45,60	45,92
Filière technique	63,95	63,94	58,89	70,60	72,17	74,46	80,08	81,61	81,24
Filière animation	8,25	9,29	10,76	12,64	11,91	10,80	10,16	12,80	12,73
Filière culturelle	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Filière sociale	8,96	8,26	9,99	10,77	10,36	10,09	10,32	9,12	9,36
Filière police municipale	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	2,00	2,00	2,00
Filière sportive	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ensemble	106,58	108,36	109,43	124,73	131,43	135,19	147,40	151,13	151,25

Au 31 décembre 2025, **85 % des agents des services communs déconcentrés bénéficient du statut de fonctionnaire** (15 % étant des agents contractuels).

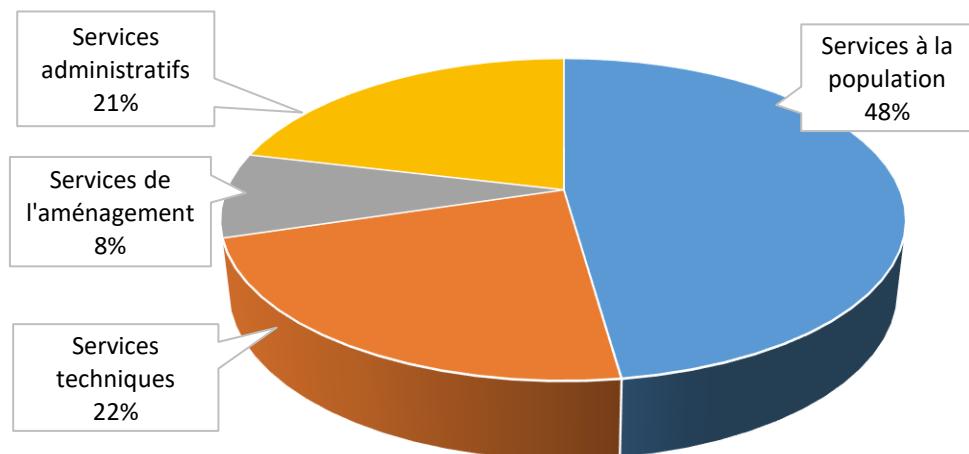
Évolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) au sein des services communs déconcentrés (SCD) entre 2017 et 2025, déclinés par statut

En ETP	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Fonctionnaires	95,91	92,90	96,65	110,19	112,35	120,88	124,83	122,37	128,33
Agents contractuels	10,67	15,46	12,78	14,54	19,08	14,31	22,57	28,76	22,92
Ensemble	106,58	108,36	109,43	124,73	131,43	135,19	147,40	151,13	151,25

Focus sur les effectifs des services communs CCVHA

Au 31 décembre 2025, les **services communs CCVHA** comptent **80,04 agents** rémunérés en équivalent temps plein (ETP)⁴ :

- dont **48 %** (soit 38,24 agents) sont employés au sein des **services à la population** : ces derniers accompagnent, conseillent les élus et mettent en œuvre les projets et actions en matière de petite enfance, enfance, jeunesse et sport, solidarités et action sociale, action culturelle et lecture publique ;
- dont **22 %** (soit 18,00 agents) sont employés au sein des **services techniques** : ces derniers assurent la gestion des services de l'assainissement et des eaux pluviales urbaines, de la voirie communautaire ainsi que la construction et le suivi des bâtiments et équipements communautaires ;
- dont **8 %** (soit 6,80 agents) sont employés au sein des **services de l'aménagement** : ces derniers accompagnent, conseillent les élus et mettent en œuvre les projets et actions en matière d'aménagement territorial et de planification urbaine (plan local d'urbanisme intercommunal, programme local de l'habitat, etc.), de développement économique et touristique, de politique du logement et de l'habitat, de protection et mise en valeur de l'environnement, de transition énergétique et de mobilités ;
- dont **21 %** (soit 17,00 agents) sont employés au sein des **services administratifs** : ces derniers assurent les fonctions de pilotage et support, que ce soit en matière d'administration générale, de gestion financière, comptable et ressources humaines, etc. ; ils intègrent à ce titre les cinq services communs centraux mutualisés entre la Communauté de communes et les communes adhérentes au schéma de mutualisation (« ressources humaines », « comptabilité-finances », « achats-marchés », « infogérance des systèmes d'information » et « communication »).



⁴ Sont décomptés les fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent.

L'évolution des effectifs des services communs CCVHA entre 2017 et 2025 peut être expliquée comme suit.

- **Services à la population :**

- **Enfance & jeunesse** : l'ambition commune forte qui a prévalu lors de la création de la CCVHA dès 2017, l'extension de l'accueil des enfants aux mercredis matin, la reprise en régie de certains centres ainsi que le recours à du personnel permanent (au lieu d'agents saisonniers, dans une perspective de fidélisation des équipes) concourent à expliquer l'augmentation des effectifs durant la période 2017-2025 ;
- **Solidarités & CIAS** : la création du centre intercommunal d'action sociale, puis le renforcement du réseau des France services se sont traduits par une augmentation des effectifs du service (7,54 ETP en 2025) ;
- **Lecture publique** : la mise en œuvre du réseau des 27 bibliothèques de proximité ainsi que la politique de consolidation et d'harmonisation de ce dernier (informatisation, généralisation de la « navette » sur l'ensemble du territoire, instauration de la carte unique et de la gratuité) se sont traduits par le renforcement progressif des effectifs du service entre 2017 et 2025 (6,80 ETP en 2025) ;
- **Action culturelle** : la décision de mettre en œuvre à compter de 2021 une véritable politique culturelle à l'échelle communautaire a nécessité la création d'un service spécifiquement dédié à cette mission (1,80 ETP en 2025).

- **Services techniques :**

L'accroissement des effectifs des services techniques durant la période, soit + 3,80 ETP entre 2017 et 2025, tient uniquement à la prise des nouvelles compétences Assainissement des eaux usées et Gestion des eaux pluviales urbaines en 2018 ainsi qu'à la structuration du service Eau & assainissement qui en a découlé.

- **Services de l'aménagement :**

Après une première phase de structuration des services autour des quatre compétences historiques Développement économique, Politique du logement, Tourisme et Environnement, soit 4,00 ETP en 2020, les effectifs des services de l'aménagement ont progressé entre 2020 et 2025, en raison de la prise des nouvelles compétences Plan local d'urbanisme intercommunal, d'une part, Organisation des mobilités, d'autre part.

- **Services administratifs :**

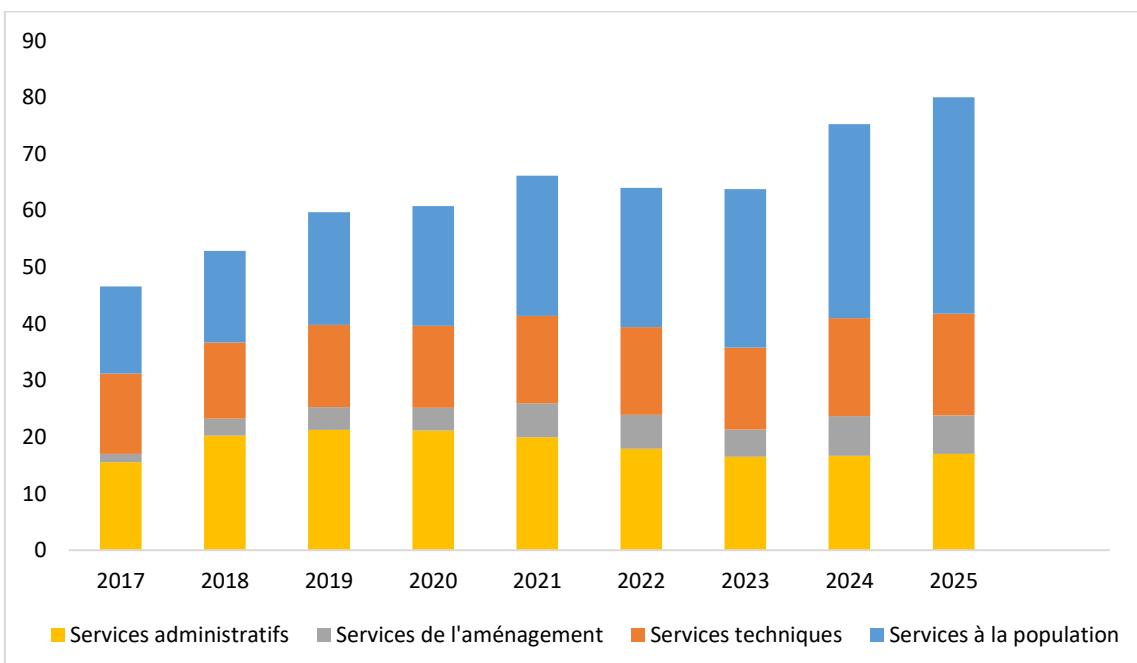
Il convient de souligner que la part des effectifs des services administratifs au sein des services communs CCVHA a fortement diminué au fil du temps, représentant 21% des effectifs en 2025 (contre 33% en 2017), fruit d'une recherche d'efficience constante.

Évolution de la part des effectifs des services administratifs au sein des services communs CCVHA entre 2017 et 2025 (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31 décembre de l'année)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
I. Services administratifs	15,52	20,22	21,28	21,16	19,96	17,91	16,50	16,70	17,00
II. Services com. CCVHA	46,57	52,88	59,70	60,81	66,16	63,99	63,78	75,29	80,04
Ratio I / II	33%	38%	36%	35%	30%	28%	26%	22%	21%

Évolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) au sein des services communs CCVHA entre 2017 et 2025

<i>En ETP</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Services à la population	15,35	16,16	19,92	21,15	24,80	24,58	27,98	34,29	38,24
<i>Dont Enfance & Jeun.</i>	7,35	7,06	8,82	8,95	11,23	11,39	13,00	17,00	21,10
<i>Dont Solidarités & CIAS</i>	3,30	3,40	4,40	4,60	6,67	5,29	4,98	7,29	7,54
<i>Dont Lecture publique</i>	3,70	4,70	5,70	6,60	4,90	5,90	7,00	7,00	6,80
<i>Dont Action culturelle</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,80
Services techniques	14,20	13,50	14,50	14,50	15,40	15,50	14,50	17,30	18,00
<i>Dont Voirie</i>	10,00	10,00	10,00	9,00	9,00	9,00	8,00	9,00	9,00
<i>Dont Eau & assainiss.</i>	1,50	2,50	2,50	2,50	2,40	2,50	2,50	4,50	5,00
Services de l'aménag.⁵	1,50	3,00	4,00	4,00	6,00	6,00	4,80	7,00	6,80
Services administratifs	15,52	20,22	21,28	21,16	19,96	17,91	16,50	16,70	17,00
<i>Direction générale</i>	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
<i>Ressources humaines⁶</i>	4,60	6,10	7,70	6,30	6,10	4,40	3,40	4,50	4,90
<i>Finances & comptabilité</i>	3,80	6,00	6,00	7,00	6,00	5,00	5,00	5,00	5,00
<i>Commande publique</i>	2,00	1,90	2,90	2,90	2,90	2,90	2,90	2,00	2,00
<i>Administrat° générale⁷</i>	3,32	3,42	2,21	2,66	2,66	2,66	2,45	2,45	2,45
<i>Communication</i>	0,80	1,80	1,47	1,30	1,30	1,95	1,75	1,75	1,65
Ensemble	46,57	52,88	59,70	60,81	66,16	63,99	63,78	75,29	80,04



⁵ Incluant l'ensemble des services liés à l'aménagement territorial (services PLUi et aménagement, Développement économique, Habitat, Tourisme, Environnement et mobilités).

⁶ Incluant la brigade administrative.

⁷ Incluant les affaires juridiques et la gestion des systèmes d'information.

Au 31 décembre 2025, **63 % des agents des services communs CCVHA occupent un emploi de catégorie C** (23 % un emploi de catégorie A, 14 % un emploi de catégorie B). Il est intéressant de noter que, par rapport au 31 décembre 2017, la part des agents occupant un emploi de catégorie C est restée quasi stable. En revanche, celle des agents occupant un emploi de catégorie A a progressé (tandis que celle des agents occupant un emploi de catégorie B s'est réduite à due proportion), l'accroissement du périmètre d'intervention de la Communauté de communes et la mise en œuvre d'un projet de territoire ambitieux nécessitant une expertise accrue de la part des services.

Évolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) au sein des services communs CCVHA entre 2017 et 2025, déclinés par catégorie

En ETP	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Catégorie A	7,00	11,50	12,50	14,50	17,60	17,55	15,15	18,35	18,35
Catégorie B	12,88	13,48	14,50	12,60	8,80	9,90	10,00	12,10	11,10
Catégorie C	26,69	27,90	32,70	33,71	39,76	36,54	38,63	44,84	50,59
Ensemble	46,57	52,88	59,70	60,81	66,16	63,99	63,78	75,29	80,04

Au 31 décembre 2025, **39 % des agents des services communs CCVHA occupent un emploi de la filière administrative** (27 % de la filière animation, 23 % de la filière technique, 8 % de la filière culturelle et 2 % de la filière sociale).

Évolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) au sein des services communs CCVHA entre 2017 et 2025, déclinés par filière

En ETP	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Filière administrative	18,66	23,90	26,17	28,25	33,12	30,69	27,98	31,49	31,34
Filière technique	16,06	15,42	16,25	15,25	14,21	14,55	14,48	17,17	18,78
Filière animation	6,35	6,06	8,78	8,91	12,13	11,05	13,52	17,83	21,32
Filière culturelle	3,70	4,70	5,70	6,60	4,90	5,90	7,00	7,00	6,80
Filière sociale	0,80	1,80	1,80	1,80	1,80	1,80	0,80	1,80	1,80
Filière sportive	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ensemble	46,57	52,88	59,70	60,81	66,16	63,99	63,78	75,29	80,04

Au 31 décembre 2025, **66 % des agents des services communs CCVHA bénéficient du statut de fonctionnaire** (34 % étant des agents contractuels).

Évolution des effectifs des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) au sein des services communs CCVHA entre 2017 et 2025, déclinés par statut

En ETP	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Fonctionnaires	34,87	38,01	46,70	42,59	44,18	45,09	43,39	51,40	53,06
Agents contractuels	11,70	14,87	13,00	18,22	21,98	18,90	20,39	23,89	26,98
Ensemble	46,57	52,88	59,70	60,81	66,16	63,99	63,78	75,29	80,04

2

Seconde partie

Évolution des niveaux de rémunération au sein des services (2017-2025)

Préambule

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

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

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

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

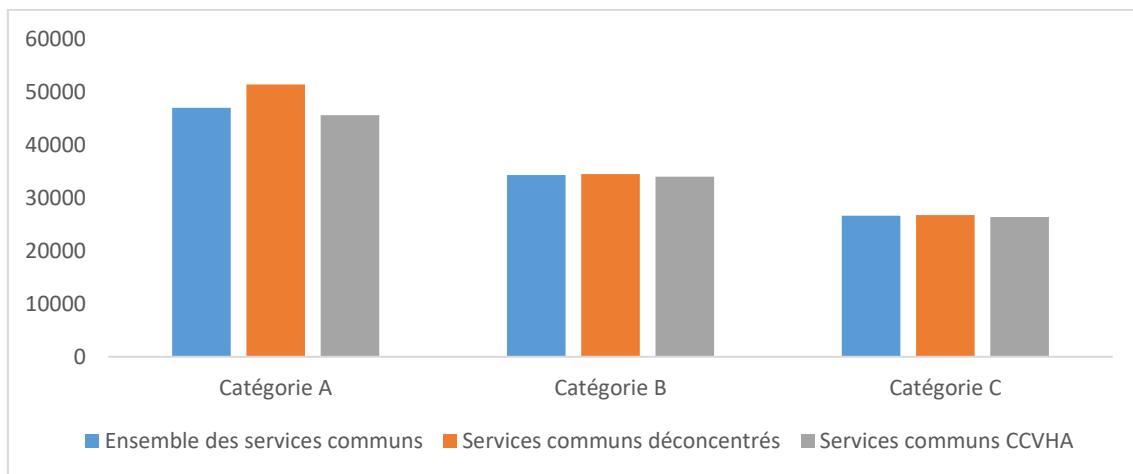
(I) : montants applicables pour les fonctionnaires.

(II) : montants applicables pour les agents contractuels.

Focus sur l'état des niveaux de rémunération en 2025

Le tableau ci-après présente une synthèse des niveaux de rémunération en vigueur au 31 décembre 2025 au sein de la Communauté de communes ainsi que des communes adhérentes au schéma de mutualisation.⁸

Rémunération annuelle brute moyenne (sur la base d'un équivalent temps plein rémunéré) des agents rémunérés au 31 décembre 2025 (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent), déclinée par catégorie			
En euros	Ensemble des services communs	Dont services communs déconcentrés	Dont services communs CCVHA
Catégorie A	47 041 € soit 2,18 SMIC	51 410 € soit 2,38 SMIC	45 661 € soit 2,11 SMIC
Catégorie B	34 335 € soit 1,59 SMIC	34 502 € soit 1,60 SMIC	34 027 € soit 1,57 SMIC
Catégorie C	26 650 € soit 1,23 SMIC	26 748 € soit 1,24 SMIC	26 411 € soit 1,22 SMIC



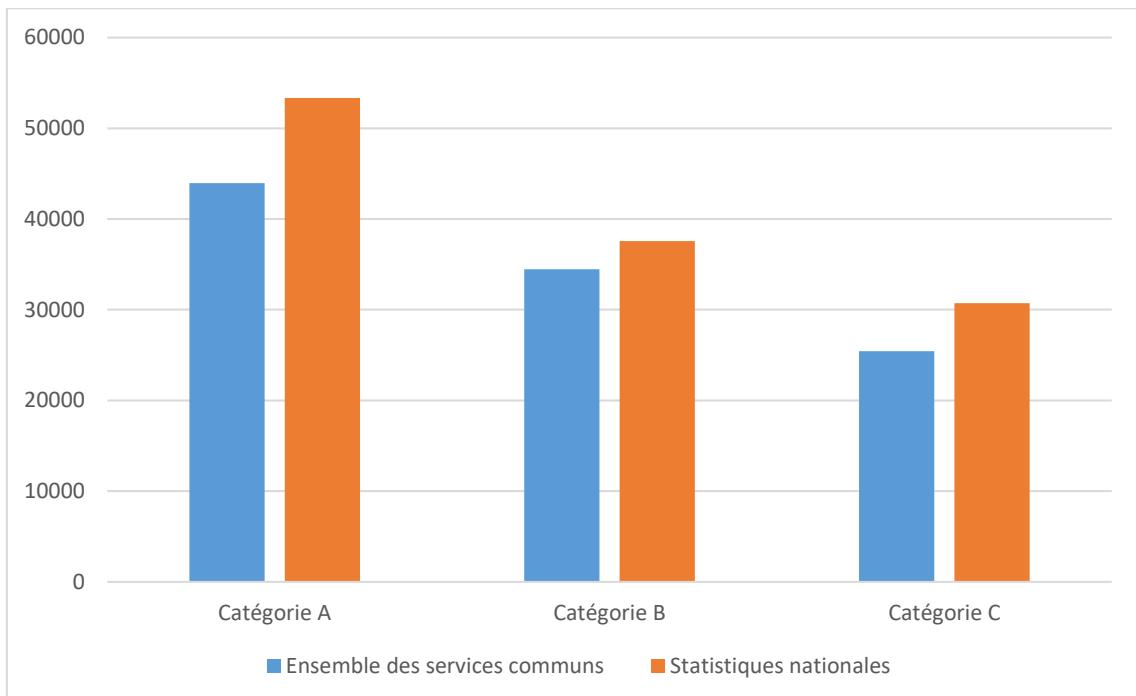
Au vu de ces éléments, il apparaît que :

- les niveaux de rémunération des agents au 31 décembre 2025 peuvent être qualifiés de relativement « **modestes** », quelle que soit la catégorie concernée : ainsi, la rémunération annuelle brute moyenne des **agents de catégorie C** s'élève à **1,23 SMIC** tandis que celle des **agents de catégorie A** plafonne à **2,18 SMIC** ;
- les niveaux de rémunération sont quasiment équivalents entre **agents des services communs déconcentrés et agents des services communs CCVHA** (celui des seconds étant très légèrement en deçà de celui des premiers).

⁸ Ont été pris en compte les fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent. Par ailleurs, ont été intégrés dans le calcul de la rémunération annuelle brute moyenne des agents (sur la base d'un équivalent temps plein rémunéré) non seulement les rémunérations principales (traitement indiciaire, NBI, primes et indemnités) mais également les accessoires de rémunération (SFT), les éventuels avantages en nature, les heures supplémentaires, complémentaires, astreintes ainsi que les rémunérations annexes.

Les statistiques nationales les plus récentes relatives aux niveaux de rémunération des fonctionnaires territoriaux, par catégorie, concernent l'exercice 2023 (données INSEE).⁹ Or, la comparaison de ces dernières avec les données 2023 CCVHA confirme le caractère « *modeste* » des niveaux de rémunération des agents de la Communauté de communes ainsi que des communes adhérentes au schéma de mutualisation.

Rémunération annuelle brute moyenne (sur la base d'un équivalent temps plein rémunéré) des agents rémunérés au 31 décembre 2023 (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent), déclinée par catégorie				
<i>En euros</i>	Ensemble des services communs	<i>Dont services communs déconcentrés</i>	<i>Dont services communs CCVHA</i>	Statistiques nationales
Catégorie A	43 957 €	44 822 €	43 795 €	53 337 €
Catégorie B	34 469 €	34 691 €	34 065 €	37 584 €
Catégorie C	25 423 €	25 154 €	26 276 €	30 725 €



⁹

Données INSEE : rémunération des fonctionnaires territoriaux en 2023 sur la base d'un équivalent temps plein	Rémunération mensuelle nette moyenne	Rémunération mensuelle brute moyenne	Rémunération annuelle nette moyenne	Rémunération annuelle brute moyenne
Catégorie A	3 616 €	4 445 €	43 392 €	53 337 €
Catégorie B	2 548 €	3 132 €	30 576 €	37 584 €
Catégorie C	2 083 €	2 560 €	24 996 €	30 725 €
Toutes catégories confondues	2 333 €	2 868 €	27 996 €	34 413 €

Focus sur l'évolution des niveaux de rémunération entre 2017 et 2025

S'agissant de l'évolution des niveaux de rémunération au sein de la Communauté de communes ainsi que des communes adhérentes au schéma de mutualisation entre 2017 et 2025, il est intéressant de constater que :

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

Évolution de la rémunération annuelle brute moyenne (sur la base d'un équivalent temps plein rémunéré) des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) entre 2017 et 2025, déclinée par catégorie

<i>En euros</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Cat. A	39 917 €	38 805 €	40 729 €	38 817 €	40 198 €	40 828 €	43 957 €	45 405 €	47 041 €
Cat. B	28 553 €	29 418 €	29 840 €	30 317 €	31 839 €	32 623 €	34 469 €	34 760 €	34 335 €
Cat. C	21 431 €	21 721 €	22 150 €	22 448 €	22 889 €	23 898 €	25 423 €	26 842 €	26 650 €
Ens.	23 464 €	24 129 €	24 850 €	24 687 €	25 057 €	26 211 €	27 757 €	29 425 €	29 297 €

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

Évolution de la rémunération annuelle brute moyenne (sur la base d'un équivalent temps plein rémunéré) des agents rémunérés au 31 décembre de l'année (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent) entre 2017 et 2025, déclinée par catégorie

<i>En équivalent SMIC</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Catégorie A	2,25	2,16	2,23	2,10	2,11	2,03	2,10	2,10	2,18
Catégorie B	1,61	1,64	1,63	1,64	1,67	1,62	1,64	1,61	1,59
Catégorie C	1,21	1,21	1,21	1,22	1,20	1,19	1,21	1,24	1,23
Ensemble	1,32	1,34	1,36	1,34	1,31	1,30	1,32	1,36	1,35

3

Troisième partie

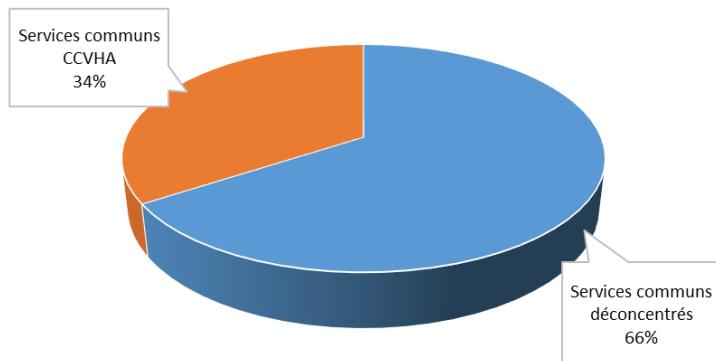
Évolution de la masse salariale au sein des services (2021-2025)

Préambule

Au 31 décembre 2025, les **charges de personnel et frais assimilés (chapitre 012)** de la **Communauté de communes** s'élèvent à **10 970 219 €** :

- dont 66 % (soit 7 216 505 €) au titre des **services communs déconcentrés** ; il est important de souligner que ce montant est intégralement refacturé aux communes adhérentes au schéma de mutualisation via l'attribution de compensation ;
- dont 34 % (soit 3 753 714 €) au titre des **services communs CCVHA**.

Évolution des charges de personnel et frais assimilés (chapitre 012) entre 2021 et 2025					
<i>En euros</i>	2021	2022	2023	2024	2025
Services com. CCVHA	2 997 374 €	3 189 799 €	3 469 658 €	3 801 347 €	3 753 714 €
Services com. déc.	5 084 323 €	5 547 688 €	6 339 592 €	6 952 549 €	7 216 505 €
<i>Chambellay</i>	84 490 €	88 792 €	98 732 €	106 786 €	109 688 €
<i>Chenillé-Champteussé</i>	155 709 €	155 359 €	178 729 €	185 517 €	183 770 €
<i>Erdre-en-Anjou</i>	1 696 260 €	1 877 609 €	2 233 381 €	2 486 197 €	2 582 735 €
<i>Grez-Neuville</i>	427 642 €	431 631 €	460 065 €	506 857 €	536 929 €
<i>La Jaille-Yvon</i>	68 579 €	73 345 €	84 407 €	83 455 €	89 251 €
<i>Le Lion-d'Angers</i>	1 167 989 €	1 285 833 €	1 575 466 €	1 787 889 €	1 818 876 €
<i>Miré</i>	292 644 €	337 504 €	325 094 €	334 963 €	363 574 €
<i>Montreuil-sur-Maine</i>	169 872 €	182 601 €	210 330 €	248 703 €	241 306 €
<i>Saint-Augustin-des-B.</i>	406 949 €	415 495 €	432 962 €	447 759 €	500 059 €
<i>Sceaux-d'Anjou</i>	318 175 €	370 537 €	376 034 €	388 370 €	411 952 €
<i>Thorigné-d'Anjou</i>	296 014 €	328 982 €	364 392 €	376 053 €	378 365 €
Ensemble	8 081 697 €	8 737 487 €	9 809 250 €	10 753 896 €	10 970 219 €



Focus sur les services communs CCVHA

S'agissant des **services communs CCVHA**, dans un premier temps, **durant la période 2021-2024, les charges de personnel et frais assimilés (chapitre 012) se sont accrues chaque année**. Cette hausse s'explique essentiellement par :

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

Dans un second temps, **durant la période 2024-2025, les charges de personnel et frais assimilés (chapitre 012) se sont stabilisées (légère diminution de - 1%)**.

Évolution des dépenses de personnel des services communs CCVHA entre 2021 et 2025					
<i>En euros</i>	2021	2022	2023	2024	2025
Charges de pers. ¹⁰	2 997 374 €	3 189 799 €	3 469 658 €	3 801 347 €	3 753 714 €

¹⁰ Dépenses inscrites au chapitre 012 « Charges de personnel et frais assimilés ».

Par ailleurs, il convient de souligner que **le ratio dépenses de personnel / dépenses réelles de fonctionnement (en l'occurrence 32% en 2025) a continué de rester, tout au long de la période 2021-2025, largement inférieur aux ratios en vigueur dans les collectivités similaires (44%)**.

Évolution du ratio dépenses de personnel / dépenses réelles de fonctionnement entre 2021 et 2025					
En euros	2021	2022	2023	2024	2025
I. Charges de pers. ¹¹	2 997 374 €	3 189 799 €	3 469 658 €	3 801 347 €	3 753 714 €
II. Budget d'interv . ¹²	10 835 304 €	11 193 082 €	10 789 563 €	11 394 963 €	11 591 650 €
Ratio I / II	28%	28%	32%	33%	32%
Stat. nationales¹³	43%	44%	44%	NC	NC

¹¹ Dépenses inscrites au chapitre 012 « Charges de personnel et frais assimilés ».

¹² Budget d'intervention en fonctionnement de la Communauté de communes, calculé en déduisant du montant total des dépenses réelles de fonctionnement (hors comptes 675, 676 et chapitre 68) les dépenses « fléchées et compensées », en l'occurrence (i) les charges de personnel des communes adhérentes au schéma de mutualisation, compensées en recettes via l'attribution de compensation, (ii) les redevances d'ordures ménagères reversées au syndicat 3RD'Anjou, (iii) les prélèvements FNGIR dus par certaines communes, réglés par la Communauté de communes et compensés en recettes via l'attribution de compensation.

¹³ Données Direction générale des collectivités locales (DGCL) « Les collectivités locales en chiffres » : ratio financier 7 des groupements de communes à fiscalité propre 30 000 à 50 000 habitants.