

**COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU
GRAND VERDUN**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

Séance du 22 AVRIL 2026

L'an deux mille vingt six, le vingt deux avril à 20 heures 00, le Conseil de Communauté d'Agglomération du Grand Verdun s'est réuni **Salle des fêtes de Belleville sur Meuse**, sous la présidence de Monsieur Samuel HAZARD, ,

**Rapport d'Orientation
Budgétaire 2026**

DGV2026_0052

Étaient présents :

Monsieur Samuel HAZARD, Monsieur Jean-François THOMAS, Monsieur Philippe DEHAND, Monsieur Jean-Christophe VELAIN, Monsieur Philippe COLAUTTI, Madame Karen SCHWEITZER, Monsieur Armand FALQUE, Monsieur Samuel AMBROSIO, Monsieur Régis BROCARD, Monsieur Raphaël CHAZAL, Madame Stéphanie COUPADE, Monsieur François-Xavier LONG, Monsieur Maurice MICHELET, Monsieur Gérard STCHERBININE, Monsieur Michel PONCELET, Monsieur Jean-Marie ADDENET, Monsieur Jean VERNEL, Monsieur Patrick MAGISSON, Monsieur Pascal LEFRAND, Monsieur Fabrice WEISSE, Monsieur Guillaume ROUARD, Madame Emmanuelle CASAGRANDE, Madame Diana MOUNZER, Madame Angéline DE PALMA-ANCEL, Madame Angélique SANTUS, Monsieur Mickaël HIRAT, Monsieur Pascal BURATI, Monsieur Jean-Pierre LIBERT, Monsieur Stéphane GRZYMLAS, Monsieur Philippe SAINT-VANNE, Madame Sylvie CHARDIN, Madame Marie-Paule SOUBRIER, Monsieur Pascal THUAU, Monsieur Mathieu OBERLE, Monsieur Ghislin LUBRANIECKI, Monsieur Yannick JEANNEL, Monsieur Bruno LAVINA, Madame Alice LOUYOT, Madame Anastasia MARECHAL, Madame Vanessa PROBST, Monsieur Johanne BETLER, Monsieur Pierre BARON, Madame Nathalie BLANDIN, Madame Stéphanie CARCIOFI, Monsieur Jérôme DAUMAIL

Absents et excusés :

Monsieur Patrick CORTIAL, Monsieur Jean-Pierre LAPARRA, Monsieur Pierre WEISS, Madame Claire LEONARD

Ont délégué leur droit de vote conformément à l'article L. 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales :

- Madame Marie-Claude THIL à Madame Bertille BRANCHETTI
- Madame Christine PROT à Monsieur Jean-François THOMAS
- Monsieur Jean-Bernard LAHAUSSE à Monsieur Guillaume ROUARD

- Monsieur Jonathan REMY à Madame SYLVIE CHARDIN
- Madame Eugénie ORTIZ à Madame Stéphanie CARCIOFI
- Monsieur Pierre BAGOT à Monsieur Raphaël CHAZAL
- Madame Valérie BECK à Madame Marie-Paule SOUBRIER

Entendu l'exposé de Monsieur Samuel HAZARD, ,

Synthèse de la délibération

Présentation du Rapport d'Orientation Budgétaire 2026.

- Contexte – Problématique

Les documents relatifs au ROB figurent en annexe.

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Communautaire, à **l'unanimité**,

ADOPTÉ le Rapport d'Orientation Budgétaire de la Communauté d'Agglomération du Grand Verdun pour l'exercice 2026.

M. le Président certifie sous sa responsabilité que la présente délibération a fait l'objet des formalités de publicité et de transmission prévues par le Code Général des Collectivités Territoriales.

DELIBERE en séance les jour, mois et an susdits et ont signé au registre tous les membres présents.

Pour copie certifiée conforme par le Président, soussigné qui déclare avoir accompli les formalités d'affichage prescrites par l'article L2121-25 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Le Président,
Conseiller départemental,



Signé électroniquement par : Samuel
HAZARD
Date de signature : 23/04/2026
Qualité : Président de la CAGV

Samuel HAZARD

Envoyé en préfecture le 23/04/2026

Reçu en préfecture le 23/04/2026

Publié le



ID : 055-200049187-20260422-DGV2026_0052-DE

Il est possible de contester la présente décision auprès du « Tribunal Administration de Nancy – 5
NANCY CEDEX – Tél : 03.83.17.43.43 – dans un délai de deux mois à compter de son affichage.

Réunion du Conseil Communautaire

du 22 avril 2026

7.1- Rapport d'Orientation Budgétaire 2026

Le Rapport d'Orientation Budgétaire (R.O.B) est un document rédigé au moment de la préparation budgétaire. Il sert de base au Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) qui s'impose aux collectivités de plus de 3 500 habitants.

Ce débat doit avoir lieu dans les deux mois qui précèdent le vote du budget primitif.

Le D.O.B. constitue un moment essentiel de la vie de la collectivité territoriale, il permet de faire le point sur l'évolution de la situation financière et d'examiner les orientations futures.

La loi exige que le rapport contienne à minima trois éléments :

- Les orientations budgétaires envisagées.

Le ROB doit indiquer quelles sont les évolutions prévues en dépenses et en recettes. Ces orientations concernent à la fois la section de fonctionnement et celle d'investissement. Pour les recettes, le rapport doit indiquer quelles sont les hypothèses retenues pour la construction du budget. Ces hypothèses concernent les concours financiers de l'Etat, la fiscalité, la tarification des services publics locaux et les subventions. S'y ajoutent les éventuelles évolutions des relations financières entre la commune et le groupement dont elle est membre.

- Les engagements pluriannuels.

Le ROB présente le Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI). Il inclut les prévisions de dépenses et de recettes et, le cas échéant, les orientations concernant les autorisations de programme (AP).

- La structure de la gestion de la dette.

Le rapport indique notamment la capacité d'endettement, de désendettement et d'autofinancement de la collectivité. Le profil de l'encours visé à la fin de l'exercice budgétaire doit être également mentionné.

Dans les communes de plus de 10 000 habitants, le ROB contient aussi une analyse des effectifs de la collectivité, les dépenses de personnel et la durée effective du travail.

Le ROB 2026 revêt une dimension particulière du fait du renouvellement des équipes municipales et des élus communautaires. Dans ce contexte d'incertitude institutionnel et budgétaire, l'objectif est de faciliter le débat démocratique à venir avec la présentation des résultats budgétaires 2025 et le bilan des principaux engagements politiques décidés lors de la création de la Communauté d'Agglomération. A l'appui des outils de diagnostics à disposition et après connaissance des dispositions législatives qui vont impacter la gestion des collectivités, les nouvelles équipes municipales seront amenées à se concerter pour définir le nouveau pacte financier et fiscal communal et intercommunal ainsi que la priorisation et le mode de financement des projets à venir.

La première partie revient sur les grandes évolutions qui ont permis à la Communauté d'agglomération de structurer en profondeur notre territoire et préparer l'avenir avec sérénité en dépit d'une succession de crises interconnectées.

La deuxième partie, plus technique, se concentre sur la présentation des principaux résultats et agrégats budgétaires permettant de mieux appréhender les alternatives budgétaires à venir, sachant que le budget primitif 2026 sera essentiellement un budget de transition.

Première partie : Les éléments de contexte qui influent sur l'approche budgétaire

La présentation du bilan des principales orientations budgétaires et organisationnelles décidées depuis la création de la Communauté d'Agglomération du Grand Verdun (CAGV) vise à faciliter les débats à venir sur la programmation d'une nouvelle feuille de route en lien avec les programmes des nouvelles équipes municipales.

I – Bilan du pacte financier et fiscal préalable à la création de la CAGV

La création de la CAGV repose sur un accord politique qui a été formalisé par une délibération du 29 septembre 2014 votée par l'ancienne communauté de communes de Verdun via un pacte financier et fiscal. Cette feuille de route a guidé les orientations stratégiques de la CAGV jusqu'à ce jour. **Les objectifs fondateurs ont été atteints et accréditent la réussite de cette recomposition intercommunale.**

1) Stabilité fiscale sur deux mandatures (de 2014 à 2026) pour la ville centre et la Communauté d'Agglomération

La création de la Communauté d'Agglomération du Grand Verdun (CAGV) a reposé sur le principe fondamental de neutralisation fiscale. Ce préalable indispensable visait à garantir qu'aucune commune ne soit lésée et que la fusion s'opère sans augmentation de la pression fiscale pour les citoyens, grâce à un mécanisme d'ajustement des attributions de compensation. Cette stratégie a permis d'optimiser les ressources de l'État (DGF) tout en stabilisant les conditions de développement du territoire.

Toutefois, la mise en œuvre technique de ce principe a révélé une grande complexité, nécessitant un accompagnement individualisé et pédagogique de chaque commune. Un travail de simulation rigoureux a été mené au cas par cas pour démontrer aux conseillers municipaux l'absence totale de perte budgétaire pour leur collectivité. Cette démarche de transparence a permis d'instaurer un climat de confiance durable entre les élus, ce qui a fortement favorisé l'acceptabilité politique des transferts de compétences stratégiques opérés les années suivantes.

Pour pérenniser cet engagement de stabilité fiscale sur la mandature, la collectivité a développé des outils stratégiques de gestion offrant une vision prospective et transversale. Le Plan Pluriannuel Général (PPG) synthétise les arbitrages financiers en intégrant le Plan Pluriannuel du Personnel (PPP), pour une gestion optimisée de la masse salariale (GPEC), et le Plan Pluriannuel des Investissements (PPI), qui priorise les projets d'équipement et l'entretien patrimonial. Ces outils permettent de mesurer en temps réel l'impact de chaque décision et d'assurer l'autofinancement des projets structurants à fiscalité constante, transformant la contrainte budgétaire en un levier d'innovation et d'efficacité collective.

En dépit des crises à répétition, il n'y a eu aucune augmentation fiscale pendant deux mandatures, que ce soit pour la Ville centre ou la Communauté d'agglomération.

2) De nouveaux transferts de compétences associés à une gouvernance plus participative

2015 : transfert dès la création de la CAGV de la compétence scolaire et périscolaire

L'uniformisation de la compétence scolaire, au sens large, a été officialisée par délibération dès le 29 janvier 2015. Cet accord politique constituait un facteur clé dans la création de la CAGV, avec pour objectif principal de **valoriser et d'améliorer les conditions d'accueil des enfants** sur l'ensemble du territoire intercommunal.

L'ex-Codecom de Charny assumait déjà la gestion de cette compétence; l'organisation des transferts de compétence s'est donc concentrée sur les communes de Belleray, Haudainville, Thierville et Verdun.

Ce défi politique et administratif était particulièrement ambitieux. Il a fallu organiser le transfert des agents communaux à la structure intercommunale, effectuer la mise à disposition des bâtiments scolaires et procéder aux calculs des charges transférées. Le calcul des attributions de compensation a été facilité du fait d'une approche globale de la compétence scolaire. L'évaluation du coût annuel des investissements, généralement source de difficultés, a fait l'objet d'un large consensus en raison de la généralisation et l'automatisation du calcul des dotations aux amortissements appliquées à tous les bâtiments.

Le nivellement par le haut de l'exercice de la compétence scolaire peut s'apprécier à deux niveaux :

Un effort budgétaire conséquent : Le Coût net 2014 de la compétence scolaire sur le périmètre de la Communauté d'Agglomération était de 4 690 967 euros. On constate actuellement une évolution de 35% en 2025 hors inflation.

Un effort qualitatif : rénovation des bâtiments scolaires et périscolaires, construction d'une crèche sur le quartier Miribel, ouverture du Relais Petite Enfance, professionnalisation des animateurs qui encadrent les enfants sur les temps d'accueils périscolaires et extrascolaires, élaboration et mise en oeuvre d'un Projet Éducatif de Territoire (PEDT), strict respect des taux d'encadrement des enfants et du nombre d'animateurs qualifiés requis, amélioration de la qualité des repas servis dans les cantines scolaires, optimisation de l'entretien des locaux, meilleur accompagnement des enfants à besoins particuliers, etc.

2017 : transfert de la voirie, des eaux pluviales, de l'éclairage public et de compétences complémentaires liées à la culture et au sport

Les compétences voirie, eaux pluviales et éclairage public étaient déjà principalement transférées au sein de l'ex-Communauté de Communes de Verdun. La généralisation de ces compétences sur l'ensemble du territoire de la CAGV impliquait la détermination d'attributions de compensations pour la commune de Belleray et les communes de l'ex-Codecom de Charny.

Pour la compétence Voirie, cette harmonisation par le haut résulte d'un travail d'expertise et d'une méthode de calcul des attributions de compensation (AC) innovante. Une expertise des voiries a été réalisée par le cabinet AJ Conseils; elle portait sur les 26 communes membres de la CAGV. Cette étude a permis d'analyser l'état technique des réseaux, établir une cartographie des voiries et proposer un programme fonctionnel pluriannuel valorisé, en vue de la prise de compétence voirie par la CAGV.

Pour évaluer **le coût de renouvellement total annuel en investissement**, la solution retenue s'est basée sur une projection de renouvellement satisfaisant de la voirie sur 30 ans. L'hypothèse optimale retenue était **2,4 millions d'euros par an** (comprenant 2,3 M€ pour la voirie et 0,1 M€ pour les ouvrages d'art). Le coût a été estimé à **840 000 euros en fonctionnement** au vu des consommations constatées en 2016.

Ainsi, **première innovation**, le **calcul des attributions de compensation** n'a pas été calculé en fonction des réalisations passées, mais **au vu des dépenses prévisionnelles futures**. Une enveloppe moyenne a été calculée à partir d'un nombre d'unités d'œuvre de la commune, retenue par le cabinet AJ Conseil, pondérée par des critères techniques. Cette évaluation, basée sur des critères techniques homogènes, a toutefois mis en évidence la réalité d'un coût d'entretien de la voirie par habitant nettement supérieur pour les communes rurales du fait d'une faible densité de population.

Deuxième innovation, dans un souci de solidarité et de simplification, **l'enveloppe globale** du financement du renouvellement futur de la Voirie a été **répartie**, non pas sur les critères techniques évoqués ci-dessus, mais **au prorata de la population DGF**. Dans certaines communes rurales, ces nouvelles attributions de compensation pouvaient s'avérer nettement supérieures aux réalisations passées. L'enveloppe globale en investissement a été minorée de 20% et un **effort de solidarité** a été proposé pour les communes en difficulté, dans le cas où l'AC serait jugée trop élevée. Cette analyse au cas par cas reposait sur des critères financiers objectifs (potentiel fiscal, effort fiscal, revenu moyen par habitant, épargne nette...)

Troisième innovation, la programmation des travaux de voirie devait tenir compte du niveau de priorité de la rénovation du réseau selon la cartographie présentée par le cabinet AJ Conseils et selon un suivi analytique par commune permettant de vérifier **un niveau de dépense homogène sur l'ensemble du territoire**.

Les dépenses de voirie constatées de 2017 à 2025 sont nettement supérieures à la planification initiale réalisée pour le calcul des attributions de compensation. Ce constat est encore plus marquant pour la commune de Verdun qui a contribué, via le versement de fonds de concours, à un effort plus important.

Les autres compétences ont été évaluées de manière classique sur la base des consommations de l'année précédente.

2022-2024 : transfert de l'action sociale et création du CIAS

Par délibération du 9 décembre 2020, les statuts de la CAGV ont été modifiés pour ajuster la compétence optionnelle action sociale et permettre la création du CIAS. L'installation du CIAS n'a été effective que le 7 juin 2022. Les missions du CIAS englobent :

- L'animation du Contrat Local de Santé, avec un axe spécifique sur la coordination de l'aide alimentaire à l'échelle de l'agglomération,
- La promotion de l'insertion sociale et économique des habitants; la gestion d'un chantier d'insertion intercommunal,
- La définition, l'animation et la mise en œuvre de politique de développement de services ou de politiques visant à lutter contre la précarité,
- L'analyse des besoins sociaux à l'échelle de l'intercommunalité puis la coordination du projet social de territoire.

Le mode de financement du CIAS est construit sur la base d'une diminution de la subvention d'équilibre de la Ville de Verdun au CCAS, le versement exclusif d'une AC de la Ville de Verdun à la CAGV et enfin le versement d'une subvention d'équilibre de la CAGV au CIAS.

Dans une approche à moyen constant (CCAS de Verdun et CIAS); il a été proposé à partir de 2022, le versement d'une AC complémentaire de la Ville de Verdun de 130 000 euros au titre de la compétence sociale.

La Chambre Régionale des Comptes, dans son rapport définitif transmis en début d'année 2024 a souligné que le CCAS de Verdun ne dispose pas de statuts formels définissant précisément son périmètre d'intervention, ce qui a conduit à l'exercice de missions sans fondement juridique clair. Elle a invité la collectivité à une clarification stratégique suite à la création du Centre

Intercommunal d'Action Sociale (CIAS) du Grand Verdun fin 2020, dont l'objectif est de mutualiser les moyens et de coordonner l'action sociale à l'échelle de l'agglomération.

Le rapport justifie l'élargissement des missions du CIAS par la nécessité de porter des projets d'intérêt intercommunal, comme le chantier d'insertion transféré officiellement au 1er janvier 2023. En particulier, la CRC préconise le transfert de la responsabilité et du financement des centres sociaux au CIAS.

Par délibération du 18 juillet 2024 du conseil communautaire, une première modification des statuts a permis, en particulier, le versement par le CIAS, des subventions annuelles aux trois centres socio-culturels. Cette mission correspond désormais au territoire communautaire.

Ces nouveaux transferts de compétence ont justifié le versement d'une attribution de compensation complémentaire à hauteur de 215 000 euros à partir de l'année 2024.

Dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des effectifs, cette vision intercommunale de l'action sociale, confortée par les recommandations de la CRC, s'est concrétisée en 2025 par la création d'une direction des affaires sociales, toutes structures confondues. En 2026, les statuts devront être finalisés pour formaliser la focalisation du CCAS sur des actions de proximité strictement communales ainsi que pour préciser la complémentarité recherchée entre les CCAS et le CIAS.

Toujours dans un souci d'efficacité et de cohérence territoriale, la question du partenariat et des complémentarités entre les acteurs sociaux du territoire est au cœur des réflexions. Cela se traduit notamment par les expérimentations menées depuis 2023 entre le CCAS et le Département de la Meuse, qui vise à la création d'un guichet social unique à destination des personnes résidant sur le territoire de la ville de Verdun.

2023-2024 : Activités Economiques en Milieu Rural

Ce transfert de compétence reflète l'esprit d'interdépendance au sein du territoire de l'agglomération. Les communes périphériques ont besoin d'une ville centre rayonnante. Mais ce rayonnement repose également sur l'attractivité des communes périphériques.

Ce transfert de compétence vise à valoriser les espaces immobiliers des communes, en particulier au sein même des mairies. L'expérimentation menée par la commune de Bras sur Meuse avec un espace dédié aux entreprises (Workici) a vocation à se développer et faciliter l'implantation d'activités économiques en milieu rural.

2020-2026 : Transfert de la compétence de l'eau potable

En application de la loi NOTRe, la Communauté d'Agglomération du Grand Verdun (CAGV) a repris la compétence « Eau potable » en 2020, avec l'ambition d'aboutir à une gestion unifiée de l'eau et de l'assainissement au 1er janvier 2026. Ce projet a exigé un diagnostic technique et juridique d'envergure : inventaire exhaustif du patrimoine (biens meubles et immeubles), sécurisation des contrats (assurances, fournisseurs, emprunts) et une réorganisation institutionnelle complexe, marquée par le retrait ou la dissolution de syndicats historiques (le Breuil, la Forestière).

Sur le plan comptable, le défi majeur consistait à la mise en place d'un suivi analytique rigoureux et la création d'un Plan Pluriannuel Général individualisé pour chaque commune pour faire le lien entre la capacité budgétaire et les projets d'investissement à venir. Cette ingénierie financière a dû s'adapter à une contrainte juridique forte : suite à une jurisprudence de 2021, la CAGV a dû fusionner ses activités au sein d'un budget unique « EAU » dès 2023. Cette fusion impose de gérer, au sein d'une même structure budgétaire, des régimes de TVA différents selon que les communes étaient initialement gérées en régie ou en délégation de service public (DSP).

L'extraordinaire complexité du dossier résidait dans la diversité des situations locales. Il a fallu accompagner chaque commune pour identifier ses marges de manœuvre, parfois très faibles

face aux investissements patrimoniaux indispensables et à l'envolée des coûts de l'énergie. L'instauration d'un climat de confiance entre les élus a été le socle indispensable pour initier un effort de solidarité territoriale et tendre progressivement vers une harmonisation tarifaire.

Ce processus de longue haleine se concrétise en 2026 par la contractualisation d'une DSP globale unique pour l'eau et l'assainissement sur l'ensemble du territoire. Ce contrat unique se substituera à l'organisation actuelle, composée de deux DSP et d'une régie, offrant ainsi une gestion simplifiée et cohérente, source d'économies.

La réussite de ce transfert positionne le Grand Verdun comme un territoire de référence face aux difficultés que rencontrent de nombreuses collectivités nationales dans la mise en œuvre de ces compétences complexes.

Bilan global de la création de la CAGV et du transfert des compétences : des gains multiples et un territoire renforcé

⇒ **Un gain initial structurel de 2 millions par an**

Extrait du DOB 2016 :

“ Le gain structurel de 2 millions d'euros par an est confirmé.

Pour rappel, la somme des dotations d'intercommunalité perçue par les intercommunalités de Charny-sur-Meuse et Verdun après contribution au redressement des finances publiques se totalise à 1 657 822 euros (268 033 € + 1 389 789 €), données que l'on peut contrôler sur les fiches DGF transmises par les services de l'Etat.

La dotation d'intercommunalité de l'agglomération après contribution au redressement des finances publiques jusqu'en 2014 se totalise à 3 695 070 euros (cf. fiche DGF 2015).

L'écart constaté est donc de 2 037 248 euros. ”

Les transferts de compétence réalisés après la création de la communauté d'agglomération ont consolidé cet avantage structurel. Le coefficient d'intégration fiscal est actuellement supérieur à 1, ce qui permet de maintenir, via les dotations de garantie, cet avantage structurel vis-à-vis des autres collectivités. Cela aura toutefois vocation progressivement à se réduire dans les années à venir.

⇒ **Des gains de productivité**

L'instruction coordonnée sur l'ensemble du territoire intercommunal de l'exercice d'une compétence est source d'efficacité et d'économies. Dans de nombreux secteurs, comme la voirie, il a été constaté un effet prix significatif du fait d'appels d'offres globalisés.

⇒ **Une répartition équilibrée de l'effort budgétaire sur l'ensemble du territoire**

Du fait des transferts de compétence, une planification budgétaire et analytique permet de veiller à une répartition homogène sur l'ensemble du territoire quelle que soit la situation financière de la commune.

Les conditions de cette réussite

⇒ **Une gouvernance partagée**

Cette réussite résulte essentiellement de la mise en place d'une gouvernance partagée officialisée par les réunions de Bureau, les Conférences des Maires, les Commissions Locales d'Évaluation des Charges Transférées (CLECT) et les comités consultatifs.

⇒ Un diagnostic partagé et un accompagnement individualisé

L'accompagnement en amont de chaque transfert a également été déterminant. Cela repose sur des audits préparatoires (neutralisation fiscale, expertise des voiries, diagnostic des réseaux d'eau..) et le travail préparatoire des directions concernées, une comptabilité analytique et un suivi individualisé par commune via un observatoire budgétaire et fiscal...

⇒ Des budgets optimisés

En 2019, la Chambre Régionale des Comptes avait constaté un lien de dépendance budgétaire de la Communauté d'Agglomération vis à vis de la Ville de Verdun. Cela s'expliquait notamment par des transferts de compétence en 2006 à l'ex-Communauté de Communes de Verdun qui n'avait pas été financés par un transfert équivalent de fiscalité. L'utilisation régulière de fonds de concours par la Ville de Verdun a ainsi débuté en 2007 pour optimiser le financement des dépenses d'équipement intercommunales.

Ce dispositif a été maintenu lors de la création de la Communauté d'agglomération afin de concilier le respect du principe de neutralisation fiscale et la volonté politique de réaliser un programme ambitieux d'investissement au sein de la Ville centre. Il a été toutefois retenu le principe de l'autofinancement des fonds de concours dans l'attente de solutions alternatives.

Un tableau sur l'évolution des attributions de compensation depuis la création de la Communauté d'Agglomération sera présenté à l'ensemble des équipes communales après les élections municipales. Ce diagnostic sur le mode de financement de chaque compétence sera très important pour prioriser l'évolution des futurs projets et leur mode de financement.

Depuis la création de la CAGV, toutes les décisions de la CLECT ont été votées à l'unanimité.

3) Mutualisation des services puis création de l'Employeur Unique Territorial

La Chambre Régionale des Comptes, dans la synthèse générale de son rapport définitif sur la Communauté de Communes de Verdun le 25 février 2014, avait émis des doutes sur le schéma de mutualisation très avancé.

Elle précisait «qu'un tel niveau d'intégration entre les services communaux de la commune centre et les services communautaires n'apparaît pas transposable dans une intercommunalité élargie, dans laquelle la commune centre n'aurait pas le même poids.»

La volonté politique initiée par le pacte financier et fiscal s'est concrétisée, au contraire, par une accélération et un élargissement du processus de mutualisation.

⇒ La Mutualisation au service du Grand Verdun

La mutualisation des services au Grand Verdun est le fruit d'une ambition politique initiée dès 2002. Le principe fondateur était de construire l'intercommunalité à moyens constants, selon la règle « à compétences égales, moyens égaux ». Cette organisation s'est appuyée sur deux piliers :

- Un organigramme unique conçu par métier et non par structure, évitant ainsi la superposition administrative.
- L'agent comme unité d'œuvre budgétaire, avec un mode de calcul uniforme de répartition des charges fondé sur des clés de répartition liées aux missions réelles.

⇒ L'adaptation aux observations de la CRC (2020)

L'efficacité de ce modèle empirique a été reconnue par la Chambre Régionale des Comptes (CRC), soulignant notamment une économie de 4,5 % des dépenses de fonctionnement. Si l'estimation était inférieure aux simulations calculées par les services de la CAGV, ce type de constat était rarissime et donc particulièrement satisfaisant. Toutefois, les observations de 2019 ont appelé à une formalisation plus stricte des relations financières et des suivis de coûts. Sans renoncer à ses principes, le Grand Verdun a élaboré en 2020 une nouvelle convention cadre. Ce compromis a permis de sécuriser le dispositif tout en ouvrant la voie à l'Employeur Unique Territorial (EUT), transformant la mutualisation historique en un véritable projet d'administration partagé.

⇒ L'Employeur Unique Territorial : Une culture partagée et décentralisée

L'EUT constitue une innovation politique majeure, offrant un degré d'intégration comparable à une "commune nouvelle" tout en préservant l'identité et l'autonomie de chaque commune. Le modèle repose sur :

- Le Service Commun Support : Centralise les expertises (Finances, RH, Informatique, Juridique) pour sécuriser et professionnaliser la gestion de toutes les entités.
- Le Service Commun Territorialisé (de proximité) : Les agents communaux (ex. secrétaires de mairie) sont intégrés aux effectifs de la CAGV mais restent sous l'autorité fonctionnelle du maire pour les missions locales. Cette approche instaure une culture administrative commune, facilite les mobilités et garantit la continuité du service public, tout en laissant le pouvoir de décision politique à l'échelon communal.

⇒ Les bénéfices pour les Communes et la CAGV

Pour les communes, les bénéfices sont multiples : accès à une expertise technique (ex. passage à la M57), résolution des difficultés de recrutement ou de remplacement des secrétaires de mairie, et gain budgétaire direct. À titre d'exemple, la CAGV prend en charge 50 % de la masse salariale des secrétaires de mairie des communes mutualisées. Pour la CAGV, l'EUT permet une gestion unifiée des ressources humaines et une optimisation structurelle des coûts de fonctionnement sur l'ensemble du territoire.

⇒ Une adhésion progressive au gré des opportunités

L'adhésion à ce dispositif n'est pas imposée conformément aux conclusions du débat lors de la Conférence des Maires du 17 janvier 2024. Elle s'effectue de manière volontaire et progressive, souvent lors de départs en retraite ou de besoins spécifiques en expertise. Ce déploiement "au fil des opportunités" garantit une co-construction sereine et respectueuse du rythme de chaque collectivité. Au 1er janvier 2025, 12 communes sur 25 sont déjà mutualisées, couvrant 85 % de la population du Grand Verdun.

Le bilan du pacte financier et fiscal initial démontre une consolidation réussie et sécurisée de l'intercommunalité. Le respect du principe de neutralisation fiscale, couplé à une gouvernance partagée et des outils de pilotage rigoureux (PPG, PPP, PPI) ont permis de maintenir une stabilité fiscale sur deux mandatures pour la Ville de Verdun et la CAGV. Cette stratégie a non seulement généré un gain structurel de 2 millions d'euros de dotations annuelles, mais a aussi favorisé une montée en puissance des compétences transférées tout en préservant l'autonomie communale grâce à l'innovation de l'Employeur Unique Territorial.

II - Bilan des principales innovations managériales et budgétaires

Cette solidité financière et la réussite de ces transferts massifs de compétences n'auraient pu être pérennisées sans une transformation profonde et continue de nos modèles de gestion. Au-delà des équilibres budgétaires, de nombreuses initiatives ont été expérimentées pour tendre vers une culture de l'efficacité au sein de l'administration. La section suivante détaille ainsi les principales innovations managériales et les démarches évaluatives qui constituent aujourd'hui le moteur de la modernisation de notre service public territorial.

1) Formalisation de la stratégie territoriale : du projet de territoire à la fiche de poste par agent

Le projet de territoire du Grand Verdun se définit par l'ambition de « Faire ensemble, un territoire qui nous ressemble ». Il s'agit d'un document stratégique visant à tracer l'avenir de l'agglomération et de sa ville centre en plaçant l'habitant au centre des préoccupations politiques. Ce projet dépasse les aspects juridiques pour se concentrer sur la résilience, la santé, et la co-construction. Parallèlement, le Projet d'Administration incarne les valeurs de cette stratégie en transformant l'organisation interne pour répondre aux enjeux de sens au travail et d'efficacité du service public.

⇒ Diagnostic Territorial : Forces, Faiblesses et Défis

Le territoire s'appuie sur des forces solides : une présence d'actifs à hauteur de 74 %, un tissu économique diversifié majoritairement tertiaire, et un patrimoine historique d'exception lié au tourisme de mémoire. La situation financière de la CAGV est jugée très saine, permettant une capacité d'investissement réelle malgré un contexte contraint.

Cependant, des faiblesses subsistent : un taux de chômage supérieur à la moyenne départementale, particulièrement chez les jeunes, un déficit d'offre en enseignement supérieur, et un manque d'attractivité pour les cadres supérieurs. L'étalement urbain et le vieillissement de la population représentent également des défis démographiques et structurels majeurs.

⇒ Les Axes Prioritaires et Choix Politiques

La stratégie s'articule autour de six axes majeurs, guidés par la préoccupation transversale du développement durable :

- Développement économique durable : Réussir les transitions numérique, agricole et industrielle tout en renforçant l'équilibre commercial.
- Attractivité touristique : Évoluer au-delà de la seule mémoire vers un tourisme vert, fluvial et de séjour.
- Infrastructures et outils communautaires : Développer les mobilités douces, la rénovation de l'habitat et la mutualisation des services.
- Exemplarité environnementale : Produire de l'énergie propre, gérer durablement l'eau et les déchets et préserver la biodiversité.
- Santé, Solidarité, Culture et Sport : Lutter contre les déserts médicaux, renforcer les solidarités de proximité et faire de la culture un levier d'épanouissement.
- Jeunesse : Placer les jeunes au cœur des politiques publiques par l'éducation, la formation et l'accès à l'emploi.

⇒ Identité territoriale et innovation sociale

L'identité du Grand Verdun repose sur une approche innovante du rôle des communes. La collectivité pratique le « aller vers » les usagers, en adaptant l'accueil à leurs besoins spécifiques, qu'ils soient physiques ou numériques. L'identité territoriale se construit par un « récit novateur »

qui valorise la résilience d'un territoire marqué par l'histoire mais résolument tourné vers l'avenir. Des outils comme le budget participatif ou les instances citoyennes favorisent l'appropriation du rôle de l'agglomération par la population dans sa vie quotidienne.

⇒ **Dynamique managériale : De la vision stratégique à la gestion du quotidien**

L'impulsion territoriale se décline administrativement par un management axé sur la confiance et l'épanouissement individuel. Le Projet d'Administration prône l'agilité et la résilience, utilisant la « métaphore du dauphin » pour un management flexible et innovant face aux crises.

- Feuilles de route : Chaque direction dispose d'une feuille de route opérationnelle fixant des objectifs et indicateurs en lien direct avec le projet de territoire.

- Fiches de poste : Elles sont le dernier maillon, permettant à chaque agent de comprendre sa contribution à l'œuvre collective. L'employeur unique territorial et la mutualisation des services renforcent cette cohérence en optimisant les compétences à l'échelle de l'agglomération.

⇒ **Valeurs Communes et Bien-être**

La stratégie RH valorise le bien-être au travail comme moteur de performance. Des initiatives telles que le sport sur le temps de travail (APS), le télétravail ou le « flex-office » témoignent d'une volonté de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Ces actions visent à créer une « marque employeur » forte pour attirer les talents et fidéliser les agents.

⇒ **Évaluation Continue et Résilience**

La CAGV a instauré un processus d'évaluation continu, mêlant bilans d'étape et bilans de processus. L'évaluation n'est pas vue comme une sanction mais comme un outil de progression collective et de transparence démocratique. Ce lien entre la vision stratégique à long terme et la gestion quotidienne permet de réajuster les politiques au regard des évolutions climatiques, énergétiques et budgétaires. En intégrant l'intelligence artificielle et l'open data, l'administration se prépare aux bouleversements futurs tout en restant ancrée dans les besoins immédiats du territoire.

Ces bilans d'étapes ont fait l'objet de plusieurs présentations en Bureau et Conférences des Maires ou sous forme de délibérations pour la Ville de Verdun. Ces diverses thématiques constituent une base documentaire essentielle pour envisager l'ajustement des feuilles de route actuelles au regard des contraintes budgétaires à venir.

2) Création de groupes thématiques (élus et administratifs) pour financer les surcoûts liés à la crise énergétique

⇒ **Un contexte de rupture : faire face au « mur budgétaire »**

Depuis 2022, la collectivité a dû faire face à une conjoncture d'une complexité inédite, marquée par une poussée inflationniste et une augmentation extrêmement sensible du coût de l'énergie. Cette situation a généré ce qu'il convient de nommer un « mur » budgétaire, initialement estimé à environ 1 600 000 €. Face à ce défi, l'approche budgétaire classique de raboutage uniforme s'est avérée insuffisante. Il est apparu nécessaire de « passer au marbre » l'ensemble des politiques publiques pour en évaluer la pertinence au regard des nouveaux enjeux.

⇒ **L'innovation managériale : le décloisonnement par les groupes thématiques**

L'une des réponses structurantes a été l'instauration d'une méthode de travail agile et transversale : la création de groupes thématiques associant étroitement élus et services administratifs.

Croisement des regards : L'objectif a été d'inventorier le champ des possibles en faisant converger l'expertise technique des agents et la vision stratégique des élus.

Lien entre le sens et le chiffre : La recherche d'économies n'a pas été pensée comme une simple variable comptable, mais comme une réflexion sur la valeur des actions menées au quotidien.

Agilité et "processus biodégradables" : Ces groupes ont eu pour mission de concevoir des procédures souples et capables de s'ajuster à l'imprévisible, refusant le « dogme techniciste » au profit de l'initiative.

⇒ Une méthodologie fondée sur l'analyse de la valeur

L'exercice imposé à ces groupes thématiques repose sur l'analyse de la valeur. Il s'agit d'une discipline rigoureuse consistant à réévaluer chaque mission et chaque activité mobilisant du temps et des ressources. Les réflexions se sont articulées autour de quatre axes majeurs :

La recherche chiffrée d'économies ancrée dans la réalité des services.

L'alignement stratégique : Mise en cohérence du projet de territoire avec les déclinaisons budgétaires.

La mesure de la performance : Évaluation systématique de l'efficacité et de l'efficience des moyens mis en œuvre.

Le partage de la décision : Un calendrier de travail intégrant des étapes de co-construction entre janvier et avril.

⇒ Des orientations concrètes pour financer la transition énergétique

Le travail de ces groupes a permis l'émergence de pistes d'économies et de recettes innovantes, permettant d'absorber les surcoûts énergétiques sans alourdir la fiscalité locale ni dégrader l'investissement structurant :

Mesures de sobriété immédiates : Baisse des températures dans les bâtiments administratifs et optimisation de la consommation dans les équipements sportifs.

Optimisation des recettes : Mobilisation accrue des programmes européens et création de taxes sur les friches commerciales et les logements vacants pour dynamiser le territoire.

Mutation du rôle de la collectivité : Transition d'un rôle de « réalisateur » (maître d'ouvrage) vers un rôle de « facilitateur », notamment pour l'hébergement des activités sportives dans un souci d'optimisation des deniers publics.

Révision des modes de gestion : Redimensionnement de certaines manifestations culturelles, renforcement de la responsabilité des opérateurs (pénalités de retard) et modification des méthodes d'achat par le regroupement des besoins à l'échelle intercommunale.

Maîtrise de la masse salariale : Actions ciblées sur la réduction de l'absentéisme et des heures supplémentaires, tout en valorisant la marque employeur.

⇒ Vers une culture de l'évaluation permanente

L'intégration de ces groupes thématiques dans le cycle budgétaire 2026 marque la volonté de ne pas faire de cet exercice une simple réponse de crise, mais une pratique pérenne. Il s'agit d'une exigence démocratique de rendre compte de la bonne utilisation des deniers publics. La vision pour 2026 reste flexible : elle accepte l'abandon d'éléments devenus obsolètes pour financer les ambitions futures, garantissant ainsi la pérennité financière et la solidarité territoriale.

3) Le suivi des grands travaux et le passage à la M57 : une opportunité stratégique pour un suivi transversal plus efficient et plus transparent.

Le bilan opérationnel du passage à la M57 a été présenté dans le ROB 2024. Cela s'est traduit notamment par la fiabilisation de l'actif pour tous les budgets, la mise en place de nouvelles règles d'amortissement et l'automatisation de nos procédures de gestion. Toutes les communes mutualisées ont également bénéficié d'une prise en charge individualisée par les services supports, ce qui accrédite la rationalité des démarches initiées au sein de l'employeur unique territorial.

Initialement, le passage à la nomenclature comptable M57 et l'audit interne du suivi des travaux apparaissaient comme deux problématiques distinctes. Le premier relevait d'une obligation réglementaire nationale imposant des traitements informatiques et comptables volumineux pour transposer l'intégralité de nos lignes budgétaires. Le second résultait d'une introspection nécessaire après que des difficultés structurelles aient été mises en évidence.

Loin de subir ces mutations de manière isolée, la collectivité a choisi de les faire converger. Cette synergie a transformé une contrainte technocratique en un levier stratégique, permettant de refonder en profondeur notre pilotage des investissements pour le rendre plus transversal, plus sécurisé et plus lisible.

⇒ **Le diagnostic : les limites de l'ancien modèle de gestion**

L'audit interne réalisé en 2023 a révélé que le mode de suivi des travaux, jusqu'alors déconcentré au sein des directions opérationnelles, n'offrait plus les garanties nécessaires face à la complexité croissante des projets. Plusieurs facteurs expliquaient ce constat :

La complexité contractuelle : Le suivi des contrats de maîtrise d'œuvre et la gestion administrative des dossiers de travaux sont devenus trop denses pour des services opérationnels dont le cœur de métier est la conduite technique.

Le morcellement budgétaire : De nombreuses opérations d'envergure concernent concomitamment plusieurs budgets, rendant le suivi comptable classique, par chapitres globaux (20, 21, 23), peu lisible et source d'erreurs de mandatement.

L'impact des crises externes : L'inflation des coûts des matériaux et l'instabilité énergétique ont multiplié les avenants et les révisions de prix, accentuant la fragilité du contrôle politique sur les enveloppes globales.

Les délais moyens pour solder les opérations n'étaient plus satisfaisants, nuisant à la réactivité de la collectivité et à la relation de confiance avec les entreprises partenaires.

⇒ **La M57 comme catalyseur : l'instauration du vote par opération**

La transition vers la M57 a nécessité un travail important de fiabilisation de l'actif et de transposition des nomenclatures. Ce chantier informatique a été mis à profit pour rompre avec la logique des enveloppes globales. À partir de 2024, le **vote des crédits budgétaires par opération** est devenu la règle.

Cette innovation apporte une transparence immédiate :

Lisibilité budgétaire : Chaque projet dispose désormais d'une ligne dédiée, facilitant l'analyse des écarts entre les prévisions et la réalisation.

Contrôle politique renforcé : Les élus valident des programmes d'investissement concrets plutôt que des chapitres comptables anonymes, permettant une approche évaluative continue.

Planification pluriannuelle des projets récurrents : Ce changement a favorisé la mise en place de Plans Pluriannuels d'Investissement (PPI) thématiques, garantissant une vision glissante à trois ans des besoins en entretien patrimonial (aménagement, culture, sport, etc.).

⇒ Une organisation transversale : la Cellule Grands Travaux

Pour accompagner cette réforme comptable, une **Cellule Grands Travaux** a été officialisée en 2023 dans l'organigramme. Sa mission est d'assurer une coordination étroite entre les directions opérationnelles et les directions supports (Finances et Juridique).

Cette nouvelle transversalité repose sur des outils rigoureux :

- **Le Guide de Procédures** : Validé en 2024, ce guide encadre chaque étape, de la délibération initiale, officialisant la création de l'opération à la délibération de clôture.
- **Une fiche de lancement du marché** validé par le service financier pour vérifier la corrélation entre le marché et l'inscription au PPI. Cette procédure fiabilise la concomitance des engagements juridiques avec les engagements financiers ainsi que le contrôle des restes à réaliser.
- **La Fiche de Travaux Modificatifs (FTM)** : Elle soumet toute évolution opérationnelle en réunion de chantier à une validation politique et à un contrôle budgétaire et juridique préalable.
- **La Fiche d'Intervention Juridique (FIJ)** : Elle sécurise les procédures de relance des maîtres d'œuvre ou des entreprises défaillantes.

La cellule « suivi des travaux » a joué un rôle pivot dans cette mutation. Malgré une charge de travail inédite, avec le suivi de 43 opérations représentant un budget de 45 millions d'euros sur trois ans, elle a su centraliser les procédures. L'utilisation d'adresses génériques et de répertoires partagés a permis de décloisonner l'information, garantissant que chaque acteur (chef de projet, finances, juridique) dispose du même niveau de connaissance en temps réel.

⇒ Des résultats tangibles au service de l'efficience territoriale

Le bilan des exercices 2024 et 2025 démontre la pertinence de cette stratégie transversale. Les bénéfices sont multiples :

- **Sécurisation juridique** : La pré-instruction des litiges et le suivi rigoureux des précontentieux ont réduit les risques pour la collectivité.
- **Performance financière** : L'application de pénalités provisoires, atteignant plus de 88 000 € à fin 2025, témoigne d'un contrôle accru sur le respect des calendriers contractuels.
- **Réactivité accrue** : La centralisation documentaire et les contrôles hebdomadaires a permis de réduire les délais de paiement et de limiter les rejets de mandats, renforçant ainsi la crédibilité de la collectivité auprès du tissu économique local.
- **Transparence documentaire** : La base documentaire centralisée au sein de la direction juridique assure une traçabilité, répondant aux exigences croissantes de contrôle, notamment de la Chambre Régionale des Comptes.

L'opportunité stratégique saisie lors du passage à la M57 a permis de transformer une obligation technique en un véritable projet d'administration. Le modèle de suivi des travaux est passé d'une gestion segmentée à une culture de la transversalité où le service support devient un partenaire direct de l'opérationnel.

Pour 2026, l'enjeu sera de consolider ces acquis. La poursuite de l'automatisation des procédures, l'intégration progressive de l'intelligence artificielle dans la gestion documentaire et le renforcement du dialogue de gestion avec les chefs de projet constitueront les prochains défis.

4) Les audits organisationnels en lien avec le concept de l'organigramme unique

Cela concrétise l'innovation managériale et la culture de l'évaluation permanente évoquée précédemment dans la présentation des groupes de travail thématiques. Cette vision rétrospective sur la dernière mandature permet de visualiser le lien entre une idée directrice identifiée dans le projet de territoire, l'organigramme unique par métier, et les réalisations effectives dans un temps long.

2021 : Regroupement des directions de la culture

⇒ Un contexte de transformation organisationnelle

Suite aux départs successifs de la directrice des médiathèques et du directeur de la communication, un audit interne a permis d'engager une réflexion profonde sur les modes d'organisation. Une **direction culturelle unique** a été créée pour regrouper les forces vives de la culture, tandis que la **direction de la communication** a été rattachée directement au directeur de cabinet pour une coordination politique plus étroite

⇒ Lien avec le projet de territoire : « Faire ensemble »

Cette recomposition soutient directement l'ambition du projet de territoire : « Faire ensemble, un territoire qui nous ressemble ». Le projet de territoire identifie la culture comme un axe prioritaire de solidarité et d'épanouissement des habitants. En créant une direction dédiée, la collectivité renforce sa capacité à proposer un récit territorial novateur qui valorise son patrimoine tout en étant tournée vers l'avenir. Cette organisation permet de mieux « aller vers » les usagers, un principe clé de l'identité du Grand Verdun.

⇒ Le principe de l'organigramme unique et par métier

Le regroupement des services culturels répond au concept de l'organigramme unique par métier, pilier de la mutualisation entre la Ville de Verdun et la CAGV. Ce modèle permet de décloisonner les services, facilitant la mise en œuvre de feuilles de route opérationnelles cohérentes avec la stratégie globale. Le regroupement permet de stabiliser les expertises au sein d'une seule direction, optimisant ainsi les moyens humains et financiers.

⇒ Synthèse du bilan de la nouvelle direction

Cette nouvelle structuration a favorisé une approche transversale, essentielle pour absorber les contraintes budgétaires actuelles. Elle facilite l'intégration de nouvelles méthodes de travail (agilité, management par la confiance) prônées par le projet d'administration. Le bilan montre que ces réorganisations favorisent une meilleure maîtrise des coûts tout en maintenant un niveau élevé d'exigence dans l'offre de service public culturel.

En conclusion, cette recomposition n'est pas qu'un simple ajustement technique, mais une traduction concrète de la volonté politique de professionnaliser l'administration pour mieux servir les objectifs de développement durable et d'attractivité du territoire.

2022 : Regroupement des directions scolaires

Initiée en mai 2022, la démarche de rapprochement des directions « Petite Enfance et Vie Scolaire » et « Animation Enfance Jeunesse » s'inscrit dans la stratégie globale de mutualisation et d'efficacité du Grand Verdun. Ce projet visait à transformer une organisation historiquement cloisonnée en une structure unifiée, capable de répondre aux enjeux de continuité du service public.

⇒ Motivations de la réorganisation : Le principal moteur de cette fusion était la volonté de placer l'enfant au cœur de l'organisation. Le constat était simple : l'enfant accueilli reste le même tout au long de la journée, il était donc nécessaire d'harmoniser sa prise en charge et d'offrir un interlocuteur unique aux familles. Par ailleurs, l'ancienne structure générait des dysfonctionnements de communication, des conflits internes et un manque de transversalité préjudiciable à la mise en œuvre de projets pédagogiques communs. Enfin, il s'agissait de libérer

les directeurs périscolaires de tâches administratives et techniques chronophages pour les recentrer sur leur cœur de métier.

Lignes directrices et objectifs visés : La nouvelle organisation repose sur quatre axes majeurs :

L'unité de l'enfant : Garantir une cohérence éducative entre les temps scolaires et périscolaires.

La fluidité de la communication : Supprimer les interfaces inutiles en confiant le management direct de l'ensemble des agents d'un site (incluant les ATSEM) à un responsable local unique.

La spécialisation des fonctions supports : Créer des pôles d'expertise pour sécuriser les actes administratifs et techniques.

Le recentrage stratégique : Permettre à la direction de se consacrer au pilotage, à l'évaluation et à la définition de la stratégie territoriale plutôt qu'à la gestion de l'urgence quotidienne.

⇒ **Choix organisationnels opérés :** Le schéma retenu a conduit à la création d'une direction unique structurée comme suit :

Unification du commandement : Une direction générale épaulée par deux directions adjointes dédiées à la coordination transversale.

Management de proximité : Les directeurs périscolaires sont devenus des « directeurs de sites scolaires et périscolaires », assurant désormais le management direct des ATSEM, des agents d'animation, de restauration et d'entretien.

Création de trois pôles de référents spécialisés : Un référent « RH et Accueil » pour la gestion des remplacements et la facturation; un référent « Marchés et Finances » pour le suivi rigoureux des dépenses; et un référent « Bâtiments et Entretien » pour la coordination technique et le ménage.

Renforcement de l'encadrement de terrain : Passage à 100 % (un temps plein) pour les adjoints de site afin de compenser l'augmentation des responsabilités managériales, et promotion interne de deux agents pour soutenir les sites les plus étendus.

Suppression des postes centraux redondants : La fonction de référent ATSEM basé au siège a été supprimée au profit d'un management de terrain plus réactif.

⇒ **Bilan et impacts budgétaires :** Cette réorganisation a été conçue selon le principe de neutralité budgétaire, à masse salariale constante. Les surcoûts liés à la revalorisation de certains régimes indemnitaires (IFSE) et à l'augmentation du temps de travail ont été intégralement compensés par la suppression de postes vacants ou non remplacés suite à des départs. Ce nouveau modèle garantit aujourd'hui une meilleure qualité d'accueil pour les usagers tout en professionnalisant le cadre de travail des agents.

2023 : Redéfinition de la stratégie RH coordonnée avec le projet d'administration

À l'aube de la création de la Communauté d'Agglomération du Grand Verdun (CAGV), l'administration territoriale se trouvait prisonnière d'une gestion que l'on pourrait qualifier de «silotée». Le diagnostic initial révélait une structure héritière de pratiques statutaires rigides, où la mutualisation, bien qu'initiée dès 2002, peinait à démontrer sa pleine efficacité face aux exigences de l'État et aux observations de la Chambre Régionale des Comptes. Le territoire souffrait alors de fragilités persistantes : une attractivité timide pour les cadres supérieurs et une pyramide des âges appelant à une régénération profonde.

L'année 2023 marque un tournant décisif avec l'audit mené par le cabinet Calia Conseil. Ce n'est pas une simple réorganisation technique, mais une véritable métamorphose philosophique qui s'engage : passer d'une gestion purement administrative du personnel à une politique de ressources humaines vivante. Quatre piliers stratégiques ont été érigés pour soutenir cet édifice :

La Communication : Rompre l'isolement de l'agent en éclairant sa carrière et en valorisant la « marque employeur » pour attirer les talents.

L'Efficience : Améliorer la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) pour anticiper les départs et préparer les reclassements.

La Déconcentration : Responsabiliser les directions opérationnelles en leur offrant plus d'autonomie dans leurs actes RH quotidiens.

La Digitalisation : Engager la dématérialisation des bulletins de paie et des entretiens professionnels pour redonner du temps à l'humain.

Aujourd'hui, le bilan témoigne d'une promesse tenue : 75 % des actions définies lors de l'audit sont d'ores et déjà lancées ou finalisées. Le concept de l'Employeur Unique Territorial (EUT) est désormais une réalité concrète pour 12 communes du territoire, mutualisant les expertises tout en préservant l'autonomie sacrée du Maire sur son terrain.

Les succès sont palpables dans le quotidien des agents :

Bien-être et Santé : Le dispositif des Activités Physiques, Sportives et Culturelles (APSC) sur le temps de travail a conquis plus de 160 inscrits, contribuant à une baisse notable de l'absentéisme et à une amélioration spectaculaire du moral des troupes.

Accompagnement Humain : Le lancement de la plateforme « Lily facilite la vie » offre un soutien humain précieux aux agents face aux aléas de la vie personnelle.

Valorisation et Fidélité : Une politique de revalorisation régulière de l'IFSE garantit à chaque agent une reconnaissance de son engagement tous les quatre ans.

En conclusion, l'audit RH a agi comme le catalyseur d'une mutation profonde. Le Grand Verdun n'est plus seulement une entité administrative, mais une grande famille unie par une culture commune, où la performance du service public se nourrit de l'épanouissement individuel.

2025 : Vers une direction unique des solidarités

Dans le prolongement de la stratégie de l'organigramme unique par métier, l'année 2025 a marqué une étape décisive avec la création d'une Direction des Affaires Sociales mutualisée. Cette évolution organisationnelle ne constitue pas une simple fusion administrative, mais répond à une volonté de lisibilité et d'efficience accrue du service public social sur l'ensemble de notre territoire. En regroupant les expertises sous une bannière unique, la collectivité s'assure de porter un projet social cohérent, capable de répondre de manière transversale aux défis de la précarité et de l'isolement.

Cette direction unifiée pilote désormais une feuille de route globale de l'action sociale, structurée autour de quatre axes stratégiques majeurs : l'égalité des chances, l'innovation solidaire, l'animation de la vie sociale et l'accès aux droits. Ce cadre commun permet de coordonner les interventions tout en identifiant précisément le périmètre d'action de chaque structure membre :

Le CCAS (Ville de Verdun) se recentre sur une mission de proximité immédiate. Il anime l'action sociale légale (domiciliation, instruction des aides) et développe des dispositifs facultatifs de terrain, tels que l'animation dédiée aux seniors et la création, dès 2026, d'une nouvelle aide de secours d'urgence.

Le CIAS (Grand Verdun) assure la mise en œuvre de la compétence intercommunale. Il gère notamment le chantier d'insertion, coordonne le Contrat Local de Santé (CLS) et apporte un soutien structurant aux centres sociaux et à la vie associative du territoire.

La Communauté d'Agglomération (CAGV) porte les grandes contractualisations cadres, telles que la Convention Territoriale Globale (CTG) avec la CAF, le Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD) et la politique globale de la jeunesse.

La Ville de Verdun conserve l'animation de la citoyenneté active à travers le Conseil Municipal des Jeunes (CMJ).

L'année 2026 sera marquée par la réalisation d'une Analyse des Besoins Sociaux (ABS) à l'échelle de l'agglomération. Cet outil de diagnostic partagé sera le moteur d'un nouveau pacte de solidarité, visant à renforcer la complémentarité entre les acteurs et à finaliser le projet de «guichet social unique». Cette approche intégrée garantit que chaque euro investi profite directement à la cohésion du territoire, tout en offrant aux usagers un parcours d'accompagnement fluide et sans couture.

2026 : Rattachement de la direction de la police municipale à la direction générale pour tendre vers une direction de la sécurité publique

L'audit organisationnel mené sur la Police Municipale de Verdun a constitué un point de départ nécessaire pour identifier sans complaisance les dysfonctionnements passés et engager une mutation profonde du service. Face aux enjeux de sécurité et d'efficacité, la décision majeure a été de détacher la Police Municipale de son ancrage initial pour la rattacher directement à la **Direction Générale**. Ce choix stratégique place désormais la sécurité au cœur du pilotage administratif, garantissant une transversalité accrue et une réactivité optimale face aux problématiques du territoire.

Ce changement de tutelle a été le préalable indispensable au **transfert depuis le 1er janvier 2026 des agents de la Police Municipale vers les effectifs de la Communauté d'Agglomération du Grand Verdun (CAGV)**. Cette intégration s'inscrit pleinement dans l'esprit de la convention de mutualisation et le modèle de l'**Employeur Unique Territorial**, visant à rationaliser les moyens tout en offrant une gestion des ressources humaines unifiée et professionnalisée. En devenant agents intercommunaux, les policiers bénéficient d'un cadre statutaire consolidé au service d'un projet de territoire cohérent.

La réussite de cette transition repose sur l'application rigoureuse d'une **nouvelle feuille de route opérationnelle**. Celle-ci est étroitement liée à la **convention communale de coordination** avec les forces de sécurité de l'État, assurant une complémentarité d'action et un partage d'informations efficace. Cette feuille de route définit des objectifs clairs de présence sur le terrain, de prévention et de service de proximité, en adéquation avec les attentes des citoyens.

Dans une logique d'évolution constante, une **phase d'expérimentation** est actuellement engagée pour favoriser le rapprochement fonctionnel entre la Police Municipale et les **Agents de Surveillance de la Voie Publique (ASVP)**, aujourd'hui rattachés à la direction juridique. L'objectif est de décloisonner ces métiers pour gagner en efficacité sur l'espace public. Si cette démarche consensuelle porte ses fruits, elle devrait aboutir à terme à la création d'une **Direction de la Sécurité Publique**.

Cette future direction incarnera parfaitement le principe de l'**organigramme unique par métier** : une structure dédiée à une expertise régalienne, capable d'intervenir de manière coordonnée sur l'ensemble du périmètre urbain et intercommunal. Cette organisation témoigne de la volonté politique de transformer les défis identifiés par l'audit en une opportunité de modernisation durable du service public de sécurité.

5) La mise en place du sport au travail

Le dispositif « sport santé au travail », initié par la Communauté d'Agglomération du Grand Verdun et validé par la délibération du 11 octobre 2022, s'inscrit dans une démarche expérimentale novatrice visant à intégrer l'activité physique et sportive (APS) au cœur de l'organisation professionnelle. Cette initiative repose sur le constat, étayé par les travaux de l'Organisation Mondiale de la Santé et de l'Inserm, qu'une pratique régulière est un rempart essentiel contre les maladies chroniques et un levier majeur de santé publique. En permettant à chaque agent, quels que soient son statut ou ses missions, d'exercer une activité sur son

temps de travail, la collectivité poursuit un double objectif d'épanouissement individuel et de performance collective.

Sur le plan de l'administration, cette démarche vise une amélioration concrète du fonctionnement des services en s'attaquant notamment à l'absentéisme, avec une cible de réduction de 4 % à l'horizon 2024. L'enjeu est également financier, puisque les gains attendus de cette baisse de l'absentéisme ont vocation à compenser les investissements matériels et humains consentis. Au-delà des chiffres, le sport est utilisé comme un outil de cohésion sociale, destiné à favoriser la coopération interservices et l'impulsion de nouvelles synergies entre les agents. C'est aussi projeter notre collectivité dans une démarche expérimentale, puisque les villes proposant la pratique d'APS sur le temps de travail sont très rares en France, moins de 10 villes.

L'originalité du modèle verdunois réside dans son ouverture, puisqu'il associe non seulement les personnels, mais aussi des élus et des intervenants extérieurs, renforçant ainsi l'image d'un territoire dynamique déjà labellisé « Terre de Jeux 2024 ». Ce projet ne constitue pas une action isolée, mais s'insère dans une stratégie de ressources humaines globale et cohérente, articulée avec le télétravail et la flexibilisation des horaires pour renforcer l'attractivité de la collectivité et fidéliser les talents.

La pérennité de ce dispositif repose sur un cadre évaluatif rigoureux adopté en février 2023. Cette évaluation, nécessaire à la bonne gestion des deniers publics, permet de mesurer l'efficacité des actions à travers des indicateurs précis tels que l'évolution du turn-over, la qualité du recrutement ou encore le bien-être émotionnel des agents, mesuré via des questionnaires sur les risques psychosociaux. Avec déjà 150 inscrits, le succès de cette phase de lancement démontre une réelle adhésion des agents à cette vision moderne du travail, où la santé physique devient un pilier de l'efficacité professionnelle et du service public.

6) Intégration de l'Intelligence Artificielle (IA) dans nos modes d'organisation

Une Charte pour l'Usage de l'Intelligence Artificielle sera présentée prochainement. Une étape fondamentale de ce processus a été le recensement des pratiques existantes ou potentielles pour chaque direction, dont les résultats ont été compilés et analysés par un groupe de travail interservices en vue de la rédaction de cette charte. Aujourd'hui, l'IA est déjà utilisée par certaines directions pour des fonctions clés telles que la réalisation de compte rendu de réunion, la rédaction de marchés, l'analyse d'offres, la veille juridique, la communication (création de visuels) ainsi que par le biais d'outils métiers spécifiques (ex: caméra IA pour les dépôts sauvages). Ce travail collaboratif a abouti à la rédaction de la Charte, qui sert de socle réglementaire et moral à toute initiative future.

Cette charte repose sur un ensemble de principes fondamentaux, au premier rang desquels figurent l'Intérêt Général et le Service Public, posant l'IA comme un outil d'aide à la décision et d'amélioration de la qualité des services, et non comme un substitut à la responsabilité et au jugement humains, une intervention humaine restant garantie pour la décision finale. Le document insiste fortement sur les impératifs de Transparence et d'Explicabilité : les agents et les citoyens doivent savoir quand ils interagissent avec un système d'IA et être en mesure de comprendre le raisonnement derrière ses décisions (traçabilité, contrôle régulier). Pour garantir l'équité, la Charte engage la collectivité à identifier et corriger tout risque de Non-Discrimination algorithmique et à maintenir des alternatives non numériques pour lutter contre la fracture digitale. Un chapitre est dédié à la Protection des Données et à la Sécurité, exigeant une conformité stricte au RGPD, la minimisation des données collectées et l'application de mesures de cyber sécurité robustes.

La Gouvernance est assurée par un Comité de Suivi et une politique d'Acculturation des agents. Un point crucial est l'engagement pour une Démarche Environnementale et la sobriété, rappelant qu'une requête IA est significativement plus énergivore qu'une recherche classique, incitant à un usage raisonné.

En pratique, l'utilisation des outils d'IA est strictement encadrée pour des raisons de sécurité juridique et de confidentialité. La Charte priorise formellement l'utilisation de Gemini, via les identifiants professionnels Google dont dispose la collectivité, car il s'inscrit dans un

cadre contractuel sécurisé conforme au RGPD (Workspace), interdisant l'usage d'outils publics généralistes (comme ChatGPT ou autres) pour le traitement de données sensibles ou confidentielles. Il est également précisé que l'IA ne doit pas être considérée comme un moteur de recherche et que son emploi doit se concentrer sur l'assistance aux tâches répétitives et la confrontation d'idées, car un recours non réfléchi peut générer des documents de fond "vides" nécessitant d'importantes reprises humaines.

Une matrice des cas d'usage (Rédaction, Synthèse de réunions, Recherche Juridique, Marchés Publics, etc.) détaille les niveaux d'enjeux (Critique/Élevé) et les pistes de sécurisation associées (IA privée pour les sujets les plus sensibles, anonymisation obligatoire des données usagers/candidats).

III - Focus sur les projets structurants de la Ville de Verdun

Premier focus : La Renaissance du Quartier Miribel — Un Engagement Durable pour Verdun

La requalification de l'ancienne caserne militaire Miribel, friche de 6,8 hectares à l'abandon depuis 1995, ne constitue pas seulement une opération d'aménagement. Ce projet structurant pour la décennie à venir vise à transformer une cicatrice urbaine en un quartier intergénérationnel et durable, favorisant une mixité sociale et fonctionnelle exemplaire au cœur du Faubourg.

1) Une Vision Globale : Un Quartier à Visage Humain

Le projet Miribel a été pensé comme un trait d'union entre le passé militaire de la cité et son avenir de « Ville-Parc ». L'ambition est de transformer cette enclave autrefois fermée en un quartier ouvert, capable d'accueillir entre 600 et 800 nouveaux habitants. Au cœur de cette stratégie, plusieurs piliers majeurs structurent désormais l'espace de vie pour garantir une mixité fonctionnelle et générationnelle :

La Crèche Intercommunale : Équipement structurant de 80 berceaux déjà opérationnel (inauguré en août 2025), elle constitue le premier ancrage du renouveau démographique du site et un service de proximité essentiel pour les jeunes familles.

Le Parc Intergénérationnel : Véritable poumon vert du quartier sous maîtrise d'ouvrage de la Ville, cet espace public est conçu comme un lieu de rencontre privilégié entre les jeunes enfants, les actifs et les aînés.

L'Offre de Logements Sociaux et privés : Garantir l'accessibilité pour tous est une priorité. Le démarrage des constructions portées par l'OPH55 (via l'opérateur Novahome) permet d'intégrer une composante sociale forte, indispensable à l'équilibre du quartier.

La Résidence Sociale (AMIE) : Issue de la réhabilitation du bâtiment des sépultures militaires, elle offrira une solution d'hébergement adaptée aux jeunes travailleurs dès le premier semestre 2026.

La Résidence Senior : Elle vient compléter ce dispositif en proposant un cadre de vie sécurisé et adapté, favorisant l'autonomie des aînés au sein d'un environnement dynamique.

Ce maillage de services est renforcé par l'implantation d'un pôle de santé privé, créant ainsi un environnement où habitat, soins et services se côtoient harmonieusement

2) Une Ingénierie Financière Optimisée et Sécurisée

La viabilité de ce projet de 62,7 millions d'euros repose sur une stratégie de financement audacieuse, largement soutenue par les partenaires publics.

L'intégration de Miribel dans le secteur Action Cœur de Ville (ACV) et l'Opération de Revitalisation du Territoire (ORT) a été le catalyseur indispensable pour mobiliser des subventions massives. Sur les 4,7 millions d'euros nécessaires à la remise en état du site (dépollution, désamiantage, fouilles), plus de 50 % ont été couverts par des aides extérieures (ADEME, Fonds Friches, État, Région et Département).

L'équilibre financier du projet franchit aujourd'hui une étape décisive :

- La concrétisation foncière : L'acte de vente définitif de l'emprise foncière principale a été signé pour un montant de 500 000 euros.
- Un paiement sécurisé : Pour information, le paiement de cette cession a été intégralement effectué, confirmant l'engagement ferme des partenaires privés et la solidité de l'opération budgétaire.

3) État d'Avancement : Du Chantier à la Vie de Quartier

Après plusieurs années d'études et de travaux préparatoires invisibles mais essentiels, le quartier Miribel entre dans sa phase de réalisation concrète en ce début d'année 2026.

- Phases terminées : La déconstruction, la dépollution des sols et les fouilles archéologiques préventives sont totalement achevées, libérant le terrain pour les constructions.
- Livraisons et ouvertures : La crèche intercommunale accueille ses premiers enfants depuis le 1^{er} janvier 2026. La résidence sociale pour jeunes travailleurs (AMIE) est en cours de finition pour une livraison prévue au premier semestre 2026.
- Démarrage des constructions majeures : Les bases-vie des chantiers résidentiels ont été installées. Janvier 2026 marque le lancement effectif des travaux pour les 57 premiers logements et le pôle de santé privé. En mars 2026, les constructions de logements sociaux portées par l'OPH55 débiteront à leur tour.

Avec une fin de chantier globale prévue pour 2029, la Ville de Verdun prouve sa capacité à transformer ses contraintes patrimoniales en opportunités de développement durable et solidaire.

Deuxième focus : Mise en place d'un réseau de chaleur décarboné

L'Éveil d'un Territoire : La Vision d'une Énergie Souveraine et Durable

Face aux turbulences climatiques et aux soubresauts d'un marché de l'énergie de plus en plus imprévisible, la Ville de Verdun a choisi de reprendre son destin énergétique en main. Ce projet ambitieux de réseau de chaleur décarboné n'est pas une simple opération technique, mais une véritable réponse politique à la précarité énergétique et un pilier de la résilience territoriale.

Les objectifs sont clairs : il s'agit de réduire massivement l'empreinte carbone du territoire, de stabiliser la facture de chauffage des citoyens sur le long terme et de favoriser l'emploi local par l'exploitation de ressources de proximité. En s'appuyant sur des sources renouvelables comme la biomasse et la géothermie, Verdun s'affranchit des énergies fossiles et s'inscrit dans une trajectoire d'exemplarité environnementale.

Un Montage Juridique Innovant : De la SIEMVSM à la SEMOP

La mise en œuvre de ce réseau a nécessité une refonte complète du cadre juridique et contractuel existant. L'acte fondateur a été la création, par la Ville, de sa propre compétence de « réseau de chaleur urbain ». Cette décision a conduit logiquement au rachat du réseau historique à la Société Immobilière d'Économie Mixte de la Ville de Verdun et Saint-Mihiel (SIEMVSM). Cette étape était indispensable pour permettre à la municipalité de classer son réseau, le rendant opposable aux documents d'urbanisme et assurant ainsi sa pérennité. En parallèle, la dissolution

de la SIEMVSM est en cours, permettant à l'Office Public de l'Habitat (OPH) de la Meuse de se recentrer sur la rénovation de son parc immobilier.

Pour piloter ce futur, Verdun a opté pour la constitution d'une Société d'Économie Mixte à Opération Unique (SEMOP). Dans ce schéma, la Ville demeure l'actionnaire majoritaire (51 %), garantissant un contrôle public strict sur les tarifs et les orientations stratégiques, tandis que le partenaire privé, la société Dalkia (49 %), apporte son expertise technique et opérationnelle.

Un maillon essentiel complète ce dispositif : la SAS LTE, filiale de Dalkia dont la Ville est actionnaire minoritaire. Cette structure est chargée de réaliser les investissements lourds de production (centrale biomasse, géothermie) et de fournir la chaleur à la SEMOP via un contrat de type « Take-or-Pay » sur 30 ans. Le prix de cette fourniture a été sécurisé par convention pour garantir une mise en concurrence équitable et une stabilité tarifaire pour l'utilisateur final.

Les Enjeux d'une Transformation à Grande Échelle

Le projet se déploie avec des indicateurs de performance ambitieux. L'investissement global cumulé sur le territoire est estimé à environ 26 millions d'euros. Le futur réseau s'étendra sur 14,4 kilomètres, desservant 88 points de livraison, dont 63 créations nouvelles.

Sur le plan environnemental, le gain est spectaculaire : le mix énergétique visé atteint 94,4 % d'énergies renouvelables et de récupération (EnR&R). Cette transition permettra d'alimenter les sites majeurs de la ville : le centre hospitalier (sur ses trois sites), quatre lycées, un collège, l'AFPA, ainsi que de nombreux bâtiments communaux et l'ensemble du parc de l'OPH de la Meuse. À terme, cette dynamique s'ouvrira également au secteur privé, amplifiant l'impact écologique du projet.

L'Excellence Tarifaire : Une Baisse de 25 % pour l'Abonné

L'un des succès majeurs des négociations porte sur l'enjeu tarifaire. Le projet ne se contente pas de stabiliser les prix, il les réduit. L'offre finale permet d'optimiser le prix de la chaleur à hauteur de -25 % par rapport au prix moyen constaté en 2024. Le coût moyen de la chaleur est ainsi estimé à environ 119 € TTC/MWh sur la durée de la concession.

Cette performance est le fruit d'une ingénierie financière rigoureuse. Pour réduire la charge pesant sur l'utilisateur, la Ville a notamment renoncé à la perception de la redevance d'occupation pour les canalisations. De son côté, l'exploitant a optimisé ses charges de siège et de gestion bancaire. En outre, la structure tarifaire privilégie désormais un terme fixe (R2) prédominant, offrant aux abonnés une protection réelle contre les hausses brutales des prix du gaz.

L'Ingénierie Financière : Un Plan de Financement Équilibré

Le modèle économique de la SEMOP repose sur une structure de financement solide et diversifiée:

- **Capital Social** : 3,2 millions d'euros, dont 1,63 million apporté par la Ville de Verdun (incluant l'apport en nature du réseau existant racheté pour 1,5 million d'euros).
- **Financement Bancaire** : Un crédit long terme de 5,2 millions d'euros sur 24 ans est prévu pour couvrir les besoins d'investissement.
- **Soutiens Publics** : Un crédit-relais subventions de 8 millions d'euros est mobilisé pour anticiper les aides attendues de l'ADEME et les recettes liées aux Certificats d'Économie d'Énergie (CEE).
- **Recettes Tarifaires** : Elles sont fondées sur la vente de 37,2 GWh de chaleur par an, avec un prix compétitif et stable, protégeant les abonnés des fluctuations brutales des énergies fossiles.

Les investissements nets de la SEMOP s'élèvent à 17,3 millions d'euros, dont 8,54 millions de travaux propres, une fois déduites les subventions et les droits de raccordement.

Le Calendrier du Projet : Une Marche vers 2030

Le déploiement suit un calendrier rigoureux, rythmé par des étapes structurantes :

- **Fin 2025** : Finalisation de la consultation bancaire, signature des contrats et mobilisation des fonds.
- **Janvier - Mai 2026** : Levée des conditions suspensives et finalisation de la commercialisation (obtention des polices d'abonnement pour une puissance cible de 13 208 kW).
- **2026-2027** : Réalisation des travaux structurants, notamment la liaison entre la chaufferie Anthouard et la future centrale EnR du Dragon, ainsi que l'extension vers le quartier Miribel.
- **2028 - 2030** : Poursuite des extensions du réseau pour atteindre la configuration finale.

En conclusion, ce réseau de chaleur décarboné constitue le cœur battant de la transition écologique verdunoise. Il démontre qu'avec une volonté politique forte et un montage contractuel audacieux, une ville moyenne peut bâtir un avenir énergétique solidaire, durable et souverain.

Après avoir retracé les grandes étapes de la structuration de notre territoire et le bilan des engagements politiques qui ont permis d'atteindre une stabilité fiscale et organisationnelle, il convient désormais d'analyser la traduction comptable de cette stratégie. La solidité des fondations posées par la mutualisation des services et les transferts de compétences réussis trouve son prolongement naturel dans l'examen rigoureux de nos indicateurs financiers.

Cette seconde partie, à caractère plus technique, se concentre sur la présentation des agrégats budgétaires et des résultats consolidés de l'exercice 2025 de la CAGV.

En ce début de mandature, aucune projection pluriannuelle ne sera proposée. Le présent ROB constitue le socle indispensable pour appréhender les orientations à venir, mais celles-ci seront la résultante des réflexions à mener avec l'ensemble des élus communautaires. Ces échanges seront formalisés par un nouveau pacte financier et fiscal qui devra prendre en compte le contexte institutionnel et législatif mouvant qui impose de nouvelles contraintes budgétaires aux collectivités. Le budget 2026 est donc un budget de transition dans l'attente de la formalisation collective d'une nouvelle feuille de route en lien avec le projet de territoire.

Deuxième partie : Evolutions et orientations budgétaires

I - Situation financière globale à la fin de l'exercice budgétaire 2025

1) Approche budgétaire synthétique

Le compte administratif anticipé 2025 donne les résultats suivants:

AGGLOMERATION DE VERDUN	Investissement	Fonctionnement	Cumulé
Résultat de l'exercice	-2 097 416	1 441 934	-655 482
Résultat reporté	6 652 629	3 318 603	9 971 232
Résultat cumulé	4 555 213	4 760 537	9 315 750

Les principaux ratios de structures et de niveaux s'établissent comme suit :

RATIOS BRUTS CAGV (décret n°2005-1661 du 27 décembre 2005)	2025	2025 corrigé
(1) Dépenses réelles de fonctionnement par habitant	1 242	1 128
(2) Produit des impositions directes par habitant	337	337
(3) Recettes réelles de fonctionnement par habitant	1 411	1 276
(4) Dépenses d'équipement brut par habitant	582	577
(5) Dette en capital au 31 décembre par habitant	941	941
(6) Dotation globale Fonctionnement par habitant	107	107
(7) Dépenses Personnel/Dépenses réelles Fonctionnement	46,21%	40,86%
(9) Dépenses réelles de fonctionnement + remboursement de la Dette/Recettes Réelles de fonctionnement	91,98%	92,75%
(10) Dépenses d'équipement brut/Recettes réelles de Fonct	41,23%	45,22%
(11) Encours de la Dette (au 31/12) /Recettes réelles fonct	66,71%	73,78%
(12) Encours de la Dette (au 31/12) / Epargne brute	5,4	6,4
(13) Encours de la dette (au 31/12) / recettes fiscales	2,70	2,80
(14) Part des dépenses de Fonctionnement affectées aux intérêts de la Dette	2,29%	2,70%
(15) Annuité / Recettes Réelles de Fonctionnement	5,94%	6,72%
(16) Dép. de personnel + Annuités / R. R. F.	46,64%	39,86%
(17) Epargne brute / Recettes réelles de Fonctionnement	11,94%	11,58%

Les ratios retraités « 2025 corrigés » tiennent compte de la convention de mutualisation et du partage d'une partie de l'encours de la dette entre la Ville Centre et la Communauté d'Agglomération.

La situation financière de la Communauté d'Agglomération fin 2025 demeure satisfaisante. L'épargne nette (marge d'autofinancement courante) est de 2,6 millions, soit un taux d'épargne (épargne brute sur recettes réelles de fonctionnement) de 11,58 %.

2) Structure et gestion de la dette

L'évolution de l'encours de dette est la suivante :

Agglomération de Verdun

ETAT DE LA DETTE	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
ENCOURS CONTRACTES PAR L'EPCI (1641)	11 820 453	13 445 288	17 496 661	16 575 000	17 634 850	19 565 779	27 203 145	25 767 632
+								
ENCOURS CONVENTION VERDUN (168741)	1 656 967	1 423 303	1 249 584	1 074 072	896 673	717 288	621 693	576 140
+								
ENCOURS CONVENTIONS Communes Charny (168741)	49 052	39 436	700 301	626 111	550 776	472 571	391 371	307 046
=								
ENCOURS AU 1er JANVIER (1)	13 526 472	14 908 027	19 446 545	18 275 183	19 082 299	20 755 638	28 216 210	26 650 817
REMBT EMPRUNTS EPCI (1641)	875 165	948 627	921 661	940 150	1 069 071	1 362 634	1 435 513	1 434 164
dont reprise de compétence (art 1641)	245 874	243 790	239 234	244 700	185 361	180 835	162 127	144 218
+								
REMBT CONVENTION VERDUN (168741)	233 664	173 719	175 512	177 399	179 386	95 594	45 553	24 452
Dont Reprise compétence scolaire "Verdun"	52 244	52 244	52 244	52 244	52 244	52 244		
+								
REMBT CONVENTION "CHARNY" (168741)	9 616	9 971	5 439	3 989	4 150	4 318	4 492	4 674
Reprise compétence voirie et scolaire								
=								
CAPITAUX REMBOURSES (2) *	1 118 445	1 132 317	1 171 362	1 192 884	1 326 661	1 539 428	1 565 392	1 546 204
Dont Emprunts Remboursés par anticipation	0	0	0	0	0	0	0	0
CAPITAUX EMPRUNTES (3) *	2 500 000	5 000 000	0	2 000 000	3 000 000	9 000 000	0	1 850 000
REPRISE TRANFERTS DE COMPETENCES (4)								
encours cumulés	1 898 103	1 602 069	1 310 592	1 013 648	776 044	542 965	380 837	236 620
ENCOURS AU 31 décembre (1)-(2)+(3)+(4)	14 908 027	18 775 710	18 275 183	19 082 299	20 755 638	28 216 210	26 650 817	28 954 613
Ratio encours par habitants	498	641	631	664	724	991	941	945
Encours compétences transférées	1 947 154	1 641 505	2 010 893	1 639 759	1 326 820	1 015 536	772 209	543 665
ENCOURS AU 31 décembre HORS TRANFERTS	12 960 873	17 134 204	16 264 290	17 442 540	19 428 818	27 200 674	25 878 609	26 410 948
Ratio hors transferts de compétences	433	585	561	607	678	955	914	926
CAPITAUX REMBOURSES *	1 118 445	1 132 317	1 171 362	1 192 884	1 326 661	1 539 428	1 565 392	1 546 204
+								
INTERETS REMBOURSES	596 230	622 948	626 354	595 281	671 143	862 140	807 345	810 999
Dont ligne de Trésorerie	0	0	0	0	0	0	0	0
=								
ANNUITES *	1 714 675	1 755 265	1 797 716	1 788 165	1 997 805	2 401 568	2 372 738	2 357 203

* hors réaménagement

Le bilan annuel présenté ci-après apporte une vision plus détaillée de la structure de la dette de la collectivité.

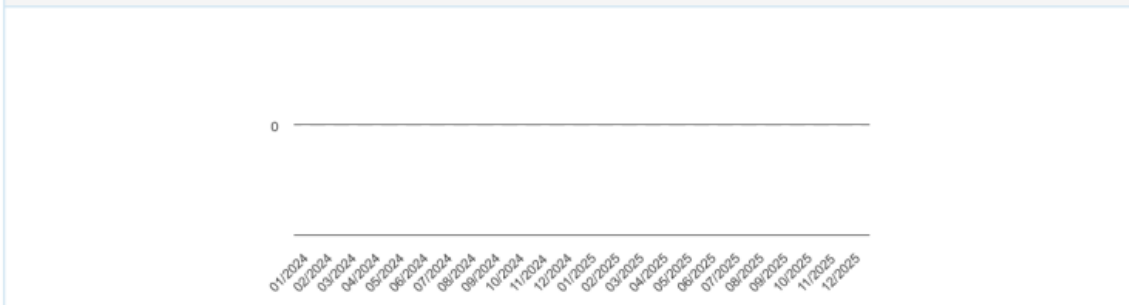
Caractéristiques de la dette au 31/12/2025

Encours	26 650 821,51	Nombre d'emprunts *	25
Taux actuariel *	3,01%	Taux moyen de l'exercice	2,95%
* tirages futurs compris			

Charges financières en 2025

Annuité	2 381 017,81	Amortissement	1 565 392,27
Remboursement anticipé avec flux	0,00	Remboursement anticipé sans flux	0,00
Intérêts emprunts	815 625,54	Frais	0,00
		ICNE	104 467,25

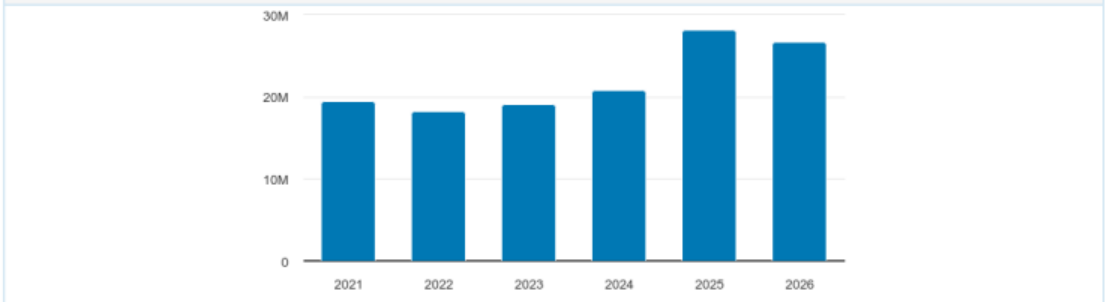
Versements mensuels récents



Financements Disponibles au 31/12/2025

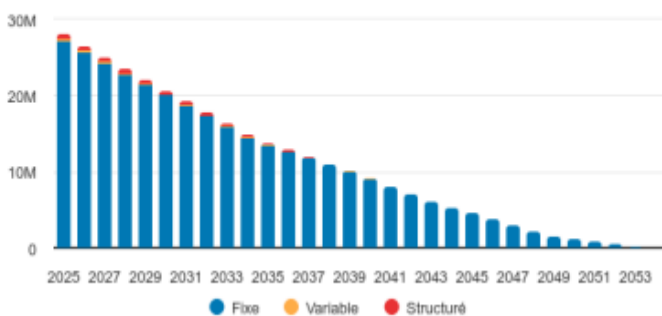
Enveloppes de Financement	0,00	Lignes et Billets de trésorerie	0,00
Remboursements temporaires	0,00	Emprunts long terme non mobilisés	0,00

Evolution de l'encours depuis 5 ans en début d'exercice

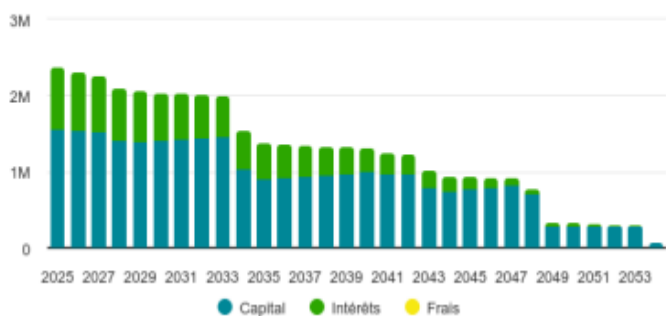


Extinction

Extinction de l'encours



Evolution de l'annuité



Envoyé en préfecture le 23/04/2026

Reçu en préfecture le 23/04/2026

Publié le



ID : 055-200049187-20260422-DGV2026_0052-DE

Ex.	Encours début	Annuité	Intérêts	Taux moy.	Taux act.	Amort.	Solde
2025	28 216 213,78	2 381 017,81	815 625,54	2,95%	2,99%	1 565 392,27	2 381 017,81
2026	26 650 821,51	2 321 333,50	775 129,74	3,01%	3,02%	1 546 203,76	2 321 333,50
2027	25 104 617,75	2 268 584,05	733 909,22	3,03%	3,05%	1 534 674,83	2 268 584,05
2028	23 569 942,91	2 109 771,70	698 308,37	3,07%	3,08%	1 411 463,33	2 109 771,70
2029	22 158 479,58	2 072 286,05	664 175,64	3,10%	3,13%	1 408 110,41	2 072 286,05
2030	20 750 369,17	2 043 167,68	631 092,38	3,15%	3,19%	1 412 075,30	2 043 167,68
2031	19 338 293,87	2 036 171,81	603 862,15	3,21%	3,25%	1 432 309,66	2 036 171,81
2032	17 905 984,21	2 025 194,61	572 357,46	3,28%	3,32%	1 452 837,15	2 025 194,61
2033	16 453 147,06	2 009 949,19	537 696,85	3,36%	3,40%	1 472 252,34	2 009 949,19
2034	14 980 894,72	1 549 563,05	504 532,31	3,42%	3,49%	1 045 030,74	1 549 563,05
2035	13 935 863,98	1 383 800,16	476 845,23	3,45%	3,53%	906 954,93	1 383 800,16
2036	13 028 909,05	1 374 670,54	449 143,20	3,49%	3,54%	925 527,34	1 374 670,54
2037	12 103 381,71	1 360 233,06	418 550,44	3,50%	3,56%	941 682,62	1 360 233,06
2038	11 161 699,10	1 343 606,21	381 187,42	3,52%	3,56%	962 418,79	1 343 606,21
2039	10 199 280,31	1 334 911,82	350 785,86	3,57%	3,60%	984 125,96	1 334 911,82
2040	9 215 154,35	1 326 529,80	319 943,99	3,62%	3,64%	1 006 585,81	1 326 529,80
2041	8 208 568,54	1 257 684,63	286 988,23	3,68%	3,69%	970 696,40	1 257 684,63
2042	7 237 872,14	1 238 977,82	256 401,58	3,76%	3,76%	982 576,24	1 238 977,82
2043	6 255 295,90	1 028 376,80	225 468,34	3,81%	3,85%	802 908,46	1 028 376,80
2044	5 452 387,44	952 261,76	195 304,08	3,78%	3,85%	756 957,68	952 261,76
2045	4 695 429,76	942 974,69	163 586,14	3,71%	3,80%	779 388,55	942 974,69
2046	3 916 041,21	933 844,75	131 086,82	3,61%	3,72%	802 757,93	933 844,75
2047	3 113 283,28	924 707,03	97 440,47	3,43%	3,60%	827 266,56	924 707,03
2048	2 286 016,72	774 516,90	63 500,18	3,13%	3,37%	711 016,72	774 516,90
2049	1 575 000,00	343 728,76	43 728,76	2,99%	3,03%	300 000,00	343 728,76
2050	1 275 000,00	334 758,76	34 758,76	2,99%	3,03%	300 000,00	334 758,76
2051	975 000,00	325 788,76	25 788,76	2,99%	3,02%	300 000,00	325 788,76
2052	675 000,00	316 818,76	16 818,76	2,99%	3,02%	300 000,00	316 818,76
2053	375 000,00	307 848,76	7 848,76	3,00%	3,03%	300 000,00	307 848,76
2054	75 000,00	75 560,63	560,63	2,97%	3,00%	75 000,00	75 560,63

3) Evolution de la population

Le tableau ci-après retrace l'évolution de la population pour l'agglomération et pour toutes les communes adhérentes.

POPULATION		COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU GRAND VERDUN													
		2020	Evo	2021	Evo	2022	Evo	2023	Evo	2024	Evo	2025	Evo	2026	Evo
		M 2017	N/N-1	M 2018	N/N-1	M 2019	N/N-1	M 2020	N/N-1	M 2021	N/N-1	M 2022	N/N-1	M 2023	N/N-1
VERDUN	Population municipale	17 475	-2,45%	17 161	-1,80%	16 942	-1,28%	16 877	-0,38%	16 689	-1,11%	16 610	-0,47%	16 890	1,69%
	Population sans double compte														
	Population comptée à part	974	-16,75%	960	-1,44%	964	0,42%	969	0,52%	969	0,00%	940	-2,99%	896	-4,68%
	Population Totale	18 449	-3,32%	18 121	-1,78%	17 906	-1,19%	17 846	-0,34%	17 658	-1,05%	17 550	-0,61%	17 786	1,34%
	Population DGF	18 557	-3,24%	18 257	-1,62%	18 081	-0,96%	18 024	-0,32%	17 868	-0,87%	17 795	-0,41%		-100,00%
THIERVILLE	Population municipale	3 118	1,37%	3 159	1,31%	3 165	0,19%	3 167	0,06%	3 179	0,38%	3 168	-0,35%	3 172	0,13%
	Population sans double compte														
	Population comptée à part	97	1,04%	97	0,00%	97	0,00%	96	-1,03%	94	-2,08%	79	-15,96%	77	-2,53%
	Population Totale	3 215	1,36%	3 256	1,28%	3 262	0,18%	3 263	0,03%	3 273	0,31%	3 247	-0,79%	3 249	0,06%
	Population DGF	3 233		3 275		3 281		3 282		3 292		3 250			
HAUDAINVILLE	Population municipale	952	-0,83%	946	-0,63%	941	-0,53%	935	-0,64%	936	0,11%	933	-0,32%	930	-0,32%
	Population sans double compte														
	Population comptée à part	21	5,00%	24	14,29%	24	0,00%	24	0,00%	24	0,00%	23	-4,17%	23	0,00%
	Population Totale	973	-0,71%	970	-0,31%	965	-0,52%	959	-0,62%	960	0,10%	956	-0,42%	953	-0,31%
	Population DGF	973		970		966		960		961		957			
SIVRY LA PERCHE	Population municipale	274	0,74%	274	0,00%	274	0,00%	276	0,73%	277	0,36%	279	0,72%	279	0,00%
	Population sans double compte														
	Population comptée à part	6	-40,00%	7	16,67%	7	0,00%	5	-28,57%	5	0,00%	5	0,00%	5	0,00%
	Population Totale	280	-0,71%	281	0,36%	281	0,00%	281	0,00%	282	0,36%	284	0,71%	284	0,00%
	Population DGF	287		288		288		288		290		291			
BETHELAINVILLE	Population municipale	171	-2,84%	166	-2,92%	161	-3,01%	159	-1,24%	160	0,63%	156	-2,50%	160	2,56%
	Population sans double compte														
	Population comptée à part	6	500,0%	6	0,0%	6	0,0%	6	0,0%	6	0,0%	6	0,0%	8	33,3%
	Population Totale	177	0,00%	172	-2,82%	167	-2,91%	165	-1,20%	166	0,61%	162	-2,41%	168	3,70%
	Population DGF	182		177		173		171		172		168			
BEAUMONT EN VERDUNOIS	Population municipale	0		0		0		0		0		0		0	
	Population sans double compte														
	Population comptée à part	0		0		0		0		0		0		0	
	Population Totale	0		0		0		0		0		0		0	
	Population DGF	0		0		0		0		0		0		0	
BELLEVILLE	Population municipale	3 092	0,00%	3 066	-0,84%	3 040	-0,85%	3 020	-0,66%	3 021	0,03%	3 023	0,07%	3 013	-0,33%
	Population sans double compte														
	Population comptée à part	54	-19,40%	53	-1,85%	53	0,00%	53	0,00%	49	-7,55%	45	-8,16%	45	0,00%
	Population Totale	3 146	-0,41%	3 119	-0,86%	3 093	-0,83%	3 073	-0,65%	3 070	-0,10%	3 068	-0,07%	3 058	-0,33%
	Population DGF	3161		3 134		3 108		3 088		3 100		3 098			
BETHINCOURT	Population municipale	35	-2,78%	35	0,00%	34	-2,86%	38	11,76%	43	13,16%	47	9,30%	50	6,38%
	Population sans double compte														
	Population comptée à part	2	0,00%	2	0,00%	2	0,00%	0	#####	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
	Population Totale	37	-2,63%	37	0,00%	36	-2,70%	38	5,56%	43	13,16%	47	9,30%	50	6,38%
	Population DGF	38		38		37		39		44		48			
BEZONVAUX	Population municipale	0		0		0		0		0		0		0	
	Population sans double compte														
	Population comptée à part	0		0		0		0		0		0		0	
	Population Totale	0		0		0		0		0		0		0	
	Population DGF	0		0		0		0		0		0		0	
BRAS SUR MEUSE	Population municipale	698	-0,99%	695	-0,43%	691	-0,58%	683	-1,16%	677	-0,88%	669	-1,18%	661	-1,20%
	Population sans double compte														
	Population comptée à part	49	-12,50%	49	0,00%	50	2,04%	51	2,00%	51	0,00%	51	0,00%	53	3,92%
	Population Totale	747	-1,84%	744	-0,40%	741	-0,40%	734	-0,94%	728	-0,82%	720	-1,10%	714	-0,83%
	Population DGF	750		748		745		738		732		724			
CHAMPNEUVILLE	Population municipale	120	0,00%	119	-0,83%	121	1,68%	123	1,65%	123	0,00%	119	-3,25%	115	-3,36%
	Population sans double compte														
	Population comptée à part	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	5	400,0%	5	0,0%
	Population Totale	121	0,00%	120	-0,83%	122	1,67%	124	1,64%	124	0,00%	124	0,00%	120	-3,23%
	Population DGF	130		130		132		134		134		134			

		2020	Evo	2021	Evo	2022	Evo	2023	Evo	2024	Evo	2025	Evo	2026	Evo	N/N-1
		M 2017	N/N-1	M 2018	N/N-1	M 2019	N/N-1	M 2020	N/N-1	M 2021	N/N-1	M 2022	N/N-1	M 2023	N/N-1	1
CHARNY SUR MEUSE																
	Population municipale	518	-0,77%	521	0,58%	524	0,58%	527	0,57%	525	-0,38%	521	-0,76%	522	0,19%	
	Population sans double compte															
	Population comptée à part	22	4,76%	19	-13,64%	19	0,00%	20	5,26%	20	0,00%	19	-5,00%	17	-10,53%	
	Population Totale	540	-0,55%	540	0,00%	543	0,56%	547	0,74%	545	-0,37%	540	-0,92%	539	-0,19%	
	Population DGF	545		545		549		554		553		548				
CHATTANCOURT																
	Population municipale	182	0,00%	180	-1,10%	179	-0,56%	177	-1,12%	175	-1,13%	176	0,57%	175	-0,57%	
	Population sans double compte															
	Population comptée à part	3	0,0%	5	66,7%	5	0,0%	5	0,0%	5	0,0%	5	0,0%	5	0,0%	
	Population Totale	185	0,00%	185	0,00%	184	-0,54%	182	-1,09%	180	-1,10%	181	0,56%	180	-0,55%	
	Population DGF	189		189		187		185		184		184				
CUMIERES-LE-MORT-HOMME																
	Population municipale	0		0		0		0		0		0		0		
	Population sans double compte															
	Population comptée à part	0		0		0		0		0		0		0		
	Population Totale	0		0		0		0		0		0		0		
	Population DGF	1		1		0		0		0		0		0		
FLEURY DT DOUAUMONT																
	Population municipale	0		0		0		0		0		0		0		
	Population sans double compte															
	Population comptée à part	0		0		0		0		0		0		0		
	Population Totale	0		0		0		0		0		0		0		
	Population DGF	0		0		0		0		0		0		0		
FROMREVILLE LES VALLONS																
	Population municipale	209	-0,48%	208	-0,48%	206	-0,96%	207	0,49%	209	0,97%	212	1,44%	214	0,94%	
	Population sans double compte															
	Population comptée à part	4	0,00%	4	0,00%	4	0,00%	4	0,00%	4	0,00%	3	-25,00%	3	0,00%	
	Population Totale	213	-0,47%	212	-0,47%	210	-0,94%	211	0,48%	213	0,95%	215	0,94%	217	0,93%	
	Population DGF	214		213		211		212		214		216				
HAUMONT PRES SAMOGNEUX																
	Population municipale	0		0		0		0		0		0		0		
	Population sans double compte															
	Population comptée à part	0		0		0		0		0		0		0		
	Population Totale	0		0		0		0		0		0		0		
	Population DGF	0		0		0		0		0		0		0		
LOUVEMONT-COTE-DU-POIVRE																
	Population municipale	0		0		0		0		0		0		0		
	Population sans double compte															
	Population comptée à part	0		0		0		0		0		0		0		
	Population Totale	0		0		0		0		0		0		0		
	Population DGF	0		0		0		0		0		0		0		
MARRE																
	Population municipale	161	-0,62%	163	1,24%	162	-0,61%	168	3,70%	175	4,17%	181	3,43%	183	1,10%	
	Population sans double compte															
	Population comptée à part	7	-12,50%	7	0,00%	7	0,00%	2	-71,43%	2	0,00%	2	0,00%	2	0,00%	
	Population Totale	168	-1,18%	170	1,19%	169	-0,59%	170	0,59%	177	4,12%	183	3,39%	185	1,09%	
	Population DGF	171		173		172		173		180		186				
MONTZEVILLE																
	Population municipale	155	-0,64%	155	0,00%	155	0,00%	155	0,00%	155	0,00%	154	-0,65%	152	-1,30%	
	Population sans double compte															
	Population comptée à part	1	0,00%	1	0,00%	1	0,00%	1	0,00%	1	0,00%	2	100,00%	2	0,00%	
	Population Totale	156	-0,64%	156	0,00%	156	0,00%	156	0,00%	156	0,00%	156	0,00%	154	-1,28%	
	Population DGF	163		163		163		163		163		163				
ORNES																
	Population municipale	5	-16,67%	6	20,00%	6	0,00%	7	16,67%	7	0,00%	8	14,29%	9	12,50%	
	Population sans double compte															
	Population comptée à part	0		0		0		0		0		0		0		
	Population Totale	5	-16,67%	6	20,00%	6	0,00%	7	16,67%	7	0,00%	8	14,29%	9	12,50%	
	Population DGF	6		7		7		8		8		9				
SAMOGNEUX																
	Population municipale	95	1,06%	97	2,11%	98	1,03%	99	1,02%	100	1,01%	99	-1,00%	97	-2,02%	
	Population sans double compte															
	Population comptée à part	0		0		0		0		0		2		2		
	Population Totale	95	1,06%	97	2,11%	98	1,03%	99	1,02%	100	1,01%	101	1,00%	99	-1,98%	
	Population DGF	95		97		98		99		100		101				

	2020	Evo	2021	Evo	2022	Evo	2023	Evo	2024	Evo	2025	Evo	2026	Evo
	M 2017	NN-1	M 2018	NN-1	M 2019	NN-1	M 2020	NN-1	M 2021	NN-1	M 2022	NN-1	M 2023	NN-1
VACHERAUVILLE														
Population municipale	177	1,1%	182	2,8%	189	3,8%	188	-0,5%	190	1,1%	191	0,5%	193	1,0%
Population sans double compte														
Population comptée à part	4	0,00%	4	0,00%	4	0,00%	4	0,00%	3	#####	3	0,00%	3	0,00%
Population Totale	181	1,12%	186	2,78%	193	3,78%	192	-0,52%	193	0,52%	194	0,52%	196	1,03%
Population DGF	181		186		193		192		193		197			
DOUAUMONT-VAUX (à cpter de 2019) Avt VAUX-DEVANT-DAMLOUP														
Population municipale	81	0,00%	80	-1,23%	80	0,00%	79	-1,25%	79	0,00%	81	2,53%	81	0,00%
Population sans double compte														
Population comptée à part	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		0%		0%
Population Totale	81	0,00%	80	-1,23%	80	0,00%	79	-1,25%	79	0,00%	81	2,53%	81	0,00%
Population DGF	82		81		80		79		79		81			
BELLERAY														
Population municipale	508	2,42%	514	1,18%	525	2,14%	527	0,38%	507	-3,80%	486	-4,14%	464	-4,53%
Population sans double compte														
Population comptée à part	12	0,00%	12	0,00%	12	0,00%	12	0,00%	15	25,00%	15	0,00%	13	-13,33%
Population Totale	520	2,36%	526	1,15%	537	2,09%	539	0,37%	522	-3,15%	501	-4,02%	477	-4,79%
Population DGF	532		535		546		548		531		506			
CAGV														
Municipale	28 026	-1,43%	27 727	-1,07%	27 493	-0,84%	27 412	-0,29%	27 227	-0,67%	27 113	-0,42%	27 360	0,91%
Population sans double compte														
Population comptée à part	1 263	-14,43%	1 251	-0,95%	1 256	0,40%	1 253	-0,24%	1 249	-0,32%	1 205	-3,52%	1 159	-3,82%
Population Totale	29 289	-2,08%	28 978	-1,06%	28 749	-0,79%	28 665	-0,29%	28 476	-0,66%	28 318	-0,55%	28 519	0,71%
DGF	29 490		29 207		29 017		28 937		28 798		28 656		0	

Des écarts importants d'une année sur l'autre peuvent être liés à la méthode statistique de recensement et l'analyse sera d'autant plus fiable qu'elle porte sur une durée longue.

Au-delà de l'analyse économique et sociale, l'évolution de cette donnée a une répercussion immédiate sur le calcul des dotations d'Etat.

Les simulations budgétaires sont définies sur l'hypothèse d'une population constante.

II - Evolution des recettes de fonctionnement

Elles conditionnent les marges de manœuvre budgétaires de la collectivité.

1) Evolution des recettes fiscales et des taxes (chapitre 73)

a) Des contributions directes

Le produit des contributions directes votées pour 2025 se totalise à 8 481 330 euros, soit une évolution de 0.004 %. Cela se décompose comme suit :

Libellés	Bases	Taux	Produits
Taxe Habitation *	969 558	21,92%	212 527
Taxe Foncier Bâti	35 175 578	15,63%	5 497 943
Taxe Foncier Non Bâti	777 747	14,71%	114 407
Taxe CFE	11 498 766	23,08%	2 653 915
Rôles complémentaires			2 538
TOTAL			8 481 330

* les bases de taxe d'habitation correspondent aux résidences secondaires et aux logements vacants.

Cela représente environ 21% des recettes réelles de fonctionnement alors que le rapport était de 44% en 2020. Le pouvoir fiscal de la collectivité a été divisé par deux du fait de la réforme fiscale. **Un point de fiscalité représente 484 000 euros.**

Avec les rôles supplémentaires et les produits non votés, **les produits des contributions directes 2025 se totalisent à 9 529 362 euros.**

Produits des contributions directes	2025
Produit voté des Contributions Locales Directes	8 481 330
Taxe additionnelle non bâti	41 337
TASCOM (taxe sur les surfaces commerciales)	775 687
IFER (imposition forfaitaire sur les entreprises et réseaux)	168 348
Rôles supplémentaires	62 660
Produits non votés	1 048 032
7311 produits des contributions directes	9 529 362

LES ORIENTATIONS PROPOSEES

Le budget 2026 a été construit sur la base d'un maintien de la pression fiscale à taux constant dans l'attente des conclusions du nouveau pacte financier et fiscal.

Après réception des états fiscaux transmis par les services de l'Etat, le produit attendu des contributions directes est estimé à 9 454 971 euros.

Produits des contributions directes	2026
Produit voté des Contributions Locales Directes	8 488 298
Taxe additionnelle non bâti	42 098
Cotisation sur la Valeur Ajoutée	0
TASCOM (taxe sur les surfaces commerciales)	754 035
IFER (imposition forfaitaire sur les entreprises et réseaux)	170 540
Rôles supplémentaires	0
Produits non votés	966 673
7311 produits des contributions directes	9 454 971

b) Les attributions de compensation

Les attributions de compensation hors mutualisation sont constantes depuis 2024, soit 3 088 538.

S'ajoute à ce montant initial, **l'attribution de compensation perçue en application de la convention de mutualisation**. Il s'agit de la contribution des communes adhérentes aux dépenses de personnel payées globalement par la Communauté d'Agglomération. Ce mode de comptabilisation a une incidence, à la baisse, sur le calcul de la richesse fiscale de la commune et peut avoir des conséquences avantageuses au niveau des dotations de l'Etat. Elle est prévue à hauteur **de 2 973 000 euros en 2026**.

c) Le Fonds de Péréquation des ressources fiscales Intercommunales et Communales (FPIC)

Il s'agit d'un fonds national unique dont l'enveloppe globale a été stabilisée en 2016 à hauteur de 1 milliard.

Avec un CIF de 1,00, seule la CAGV est bénéficiaire de ce fonds. La recette nette est de 381 641 euros en 2025 (385 552 en 2024).

d) La taxe sur les ordures ménagères

Le mode de collecte et de traitement des déchets a été harmonisé sur l'ensemble du territoire avec un financement axé sur la Taxe d'Enlèvement des Ordures Ménagères (TEOM).

La fixation du taux de la taxe sur les ordures ménagères devrait logiquement être calculée selon la méthode suivante :

1ère étape : calcul d'un taux d'équilibre annuel correspondant à un produit attendu équivalent aux charges nettes constatées l'année précédente.

2ème étape : calcul d'un taux moyen avec un lissage sur trois ans pour éviter des évolutions trop importantes d'une année sur l'autre.

Le taux d'équilibre annuel de 2025 est de 10,75%, soit un lissage sur 3 ans de 10,96 %. La baisse du taux d'équilibre se justifie notamment par un rattrapage en 2025 proche de 200 000 euros du soutien en 2023 et 2024 de l'éco organisme Citéo. Cette recette exceptionnelle ne figurera pas en 2026.

Dans l'attente de la validation du pacte financier et fiscal, il est proposé de maintenir le taux de TEOM à 11,24%.

e) Les autres impôts et taxes

La création d'une SEML touristique et la mise en place d'une délégation de service public pour la gestion du tourisme sur l'ensemble du périmètre ont permis de relancer de manière apaisée la perception de la taxe de séjour sur l'ensemble du territoire.

Les recettes nettes perçues au titre de la taxe de séjour s'élèvent à 133 376 euros en 2025. Les droits de place ont fortement évolué pour atteindre 132 504 euros en 2025 contre 56 244 euros en 2023. C'est notamment le fruit d'une réorganisation des missions de la direction juridique visant à spécialiser et centraliser les missions administratives et favoriser ainsi une présence plus importante des ASVP sur le terrain. On peut également souligner l'animation dynamique du marché couvert.

f) La fraction de TVA (art 7351 et 7352)

Il s'agit d'une compensation pour les EPCI des pertes de recettes fiscales suite à la réforme sur la Taxe d'Habitation. Cette nouvelle recette correspond au transfert d'une fraction de la Taxe sur la Valeur Ajoutée perçue par l'Etat (0,0039063122%).

Cette réforme a réduit significativement le pouvoir fiscal de la collectivité du fait de spécificités historiques. En effet, l'ex-codecom de Verdun était une structure intercommunale à fiscalité additionnelle. Ainsi, les transferts de compétences étaient financés par une baisse des taux ménages communaux et une hausse des taux ménages intercommunaux. La création d'une Communauté d'Agglomération, très fortement intégrée, a ensuite consolidé un mode de financement atypique avec des taux ménages importants.

Cette particularité explique le montant élevé de cette compensation pour la CAGV qui est passée de **7 293 452 euros en 2021 à 8 207 968 en 2024.**

Or, depuis 2025, pour faire participer les collectivités à l'effort de réduction du déficit public national, l'Etat a décidé de geler cette progression. **La fraction de taxe sur la valeur ajoutée (TVA) liée à la réforme fiscale est seulement de 8 230 009 euros pour 2025 et 8 271 547 pour 2026.**

Depuis 2023, le produit de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) est supprimé. Il a été compensé par la TVA, soit 1 729 024 euros en 2023. Il est respectivement de 1 754 839 euros en 2025 et de 1 663 872 en 2026.

La collectivité est donc particulièrement impactée par cette disposition législative. Bien que le gel ne soit pas pérennisé sous cette forme, le gouvernement a instauré d'autres mécanismes de régulation (comme le "fonds de précaution") qui pourraient être activés les années suivantes si les objectifs de finances publiques ne sont pas tenus.

2) Evolution des dotations, subventions et participations versées par l'Etat

La création de la Communauté d'Agglomération du Grand Verdun a généré une véritable opportunité budgétaire (plus 2 millions d'euros par an) qui a été progressivement neutralisée par la baisse continue des dotations d'Etat appliquées à toutes les collectivités.

a) La Dotation Globale de Fonctionnement

Pour les intercommunalités, la DGF comprend la dotation forfaitaire et la dotation de compensation.

Le coefficient d'intégration fiscale (CIF) s'établit à 1,006206 en 2025 à comparer à la moyenne nationale de 0,399. C'est la conséquence de l'harmonisation des transferts de compétences applicable au 1^{er} janvier 2017 et d'une modification du mode de calcul au niveau national (les attributions de compensation sont comptabilisées en solde uniquement au numérateur).

La DGF 2025 se totalise à 3 116 355 euros avec une dotation d'intercommunalité de 2 105 597 euros et une dotation de compensation de 938 368 euros. Cette dernière est une variable d'ajustement au niveau national dont la baisse porte prioritairement sur les collectivités à fort potentiel fiscal. Elle a vocation progressivement à diminuer, puis disparaître.

Enfin, il est tenu compte du revenu par habitant dans le calcul de la dotation de péréquation. Pour repère, le revenu par habitant moyen en métropole est de 17 919 euros; celui de la CAGV est de 14 852 (-17,12%). Cette nouvelle méthode de calcul donne les évolutions suivantes :

	2022	2023	2024	2025
Dotation de base	256 138	249 911	280 342	295 966
Dotation de péréquation	544 914	521 383	590 765	618 289
Dotation de garantie	1 331 070	1 354 949	1 244 924	1 191 342
TOTAL DOTATION	2 132 122	2 126 243	2 116 031	2 105 597

La dotation de garantie de 1 191 342 euros attribuée en 2025, justifiée par notre CIF élevé, permet de stabiliser le versement de la dotation d'intercommunalité mais cette dernière a toutefois vocation à progressivement diminuer au fil des ans.

b) les participations

Cela concerne essentiellement les participations de la CAF, la dotation politique de la Ville et autres dotations d'Etat, Démos....

Dans le cadre de la Convention Territoriale Globale, les subventions PSEJ sont transformées en bonus territoires. Ces subventions sont portées directement aux porteurs d'actions. La CAGV perçoit donc exclusivement les subventions pour les actions organisées en direct.

Les participations pour l'organisation du Grand festival s'élèvent à 408 000 euros en 2026, dont 250 000 euros de la ville de Verdun.

c) Les attributions et compensations fiscales

Cela concerne essentiellement les compensations liées à la diminution des bases fiscales des locaux industriels pour le foncier bâti et la CFE. **Elles évoluent à la baisse de 1 678 000 euros en 2024 à 1 214 000 en 2026 (- 464 000 euros).**

3) Evolution des autres recettes de fonctionnement

Les atténuations de charges (chapitre 013) sont liées aux dépenses de personnel. Elles sont de 214 682 euros en 2025.

Les produits des services (chapitre 70) représentent 2 984 141 euros en 2025, soit une évolution à la hausse de 49 000 euros. On peut noter notamment une évolution sensible des redevances des services périscolaires et un rattrapage des locations des installations sportives.

L'analyse d'écart entre les recettes prévisionnelles 2026 et le compte administratif anticipé 2025 met en lumière une réduction significative des contributions de l'Etat. Cela impacte significativement l'équilibre financier de la collectivité.

	CA 2025	BP 2026	Ecart
Produit contributions directes	9 529 362	9 454 971	- 74 391
TASCOM	775 687	754 035	-21 652
IFER	168 348	170 540	+2 192
Fraction TVA réforme fiscale	8 230 009	8 271 547	+ 41 538
Fraction TVA CVAE	1 754 839	1 663 872	-103 031
Dotations	3 043 965	3 025 888	-18 077
Allocations compensatrices	1 480 720	1 214 363	-266 357
Total	24 982 930	24 555 216	-427 714

III - Evolution des dépenses de fonctionnement

Les objectifs assignés aux directions sont axés sur une évolution constante du compte administratif 2025. Les exceptions se limitent aux arbitrages budgétaires concernant le coût de l'énergie, le coût des assurances, le Plan Pluriannuel du Personnel, le Plan Pluriannuel des Investissements et les notes argumentaires dûment validées par le Président.

1) Les charges à caractère général

Les charges à caractère général se totalisent à 9 856 255 euros en 2025. L'augmentation des fluides entre 2022 et 2023 a été en partie régulée du fait des économies réalisées et d'un effet prix plus favorable, soit un montant total de 1 581 074 euros en 2025. Les autres évolutions concernent l'évolution du coût des assurances en 2024 et des ajustements entre article, notamment entre les prestations de service (6042) et les contrats de prestations de service (611).

CHARGES A CARACTERE GENERAL	2022	2023	2024	2025	2026
6042 Prestations de services	1 855 737	539 825	878 462	173 764	175 502
60611 Eau et assainissement	614 820	680 247	710 378	804 985	813 035
60612 Energie - Electricité	1 220 396	2 870 628	2 236 384	1 581 074	1 596 885
60613 Chauffage urbain	210 535	151 510	142 950	86 292	87 155
60621 Combustible	49 716	63 041	49 621	49 122	49 613
60622 Carburant	92 972	82 068	86 400	82 625	83 452
60623 Alimentation	30 835	28 453	45 730	44 776	45 224
60628 Autres fournitures non stockées	5 430	4 922	2 527	1 250	1 263
60631 Fournitures d'entretien	57 408	46 593	51 207	49 577	50 073
60632 Fournitures de petit équipement	103 131	94 486	97 206	94 758	95 706
60633 Fournitures de voirie	33 325	20 722	42 454	19 584	19 780
60636 Vêtements de travail	39 202	34 958	40 342	44 075	44 516
6064 Fournitures administrative	24 466	22 623	25 386	21 426	21 640
6065 Livres, disques, cassettes	7 449	6 829	9 877	9 939	10 038
6067 Fournitures scolaires	82 773	75 490	71 019	65 107	65 758
6068 Autres matières et fournitures	158 595	222 791	228 879	189 929	191 828
60* Autre achats et variation de stocks	0	2 546	3 010	2 915	2 945
60 Achats et variations de stocks	4 586 790	4 947 731	4 721 831	3 321 199	3 354 411
dont eaux pluviales 60611 fct 811 service 4600					
611 Contrats de prestations de service avec des ent	2 479 367	3 433 544	3 773 809	3 432 094	3 466 415
6122 Crédits bail immobilier	0	0	0	0	0
6132 Locations immobilières	28 089	21 444	72 300	80 112	80 913
6135 Locations mobilières	42 261	58 021	82 698	51 931	52 451

614 Charges locatives et de copropriété	1 409	9 500	611	6 740	6 807
61521 Entretien et réparations terrains	634	1 298	0	255 979	258 539
615221 Entretien et réparations bâtiment publics	315 360	329 004	388 280	441 050	445 460
615228 Entretien et réparations autres bâtiment	10 191	12 110	14 547	15 472	15 627
615231 Entretien et réparations voiries	496 554	493 966	487 338	586 650	592 517
6152232 Entretien et réparations réseaux	0	0	87 427	92 496	93 421
61551 Entretien et réparations matériels roulants	49 547	41 888	68 382	55 334	55 887
61558 Entretien et réparations autres biens mobiliers	15 435	8 254	9 204	13 705	13 842
6156 Maintenance	2 078	0	281	119 404	120 598
6161 Primes d'assurances multi risques	113 124	122 805	238 555	293 717	296 654
6168 Primes d'assurances autres	0	0	0	112 097	113 218
617 frais d'études (article non utilisé actuellement)	0	0	7 560	23 159	84 050
6182 Documentation générale et techniques	64 538	41 494	65 129	53 568	54 104
6184 Formations	30 910	31 617	48 481	52 508	53 033
6188 Autres frais divers	4 414	3 389	106 343	4 519	4 564
61* Autres charges externes : services extérieurs		1 296	0	570	576
61 autres charges externes - services extérieurs	3 653 910	4 609 628	5 450 945	5 691 104	5 808 675
6225 Indemnités au comptable et aux régisseurs	2 068,84	0	0	4 176	1 700
62268 Honoraires	0,00	0	0	2 137	2 159
6227 Frais d'actes et contentieux	43 875	36 156	19 813	24 005	24 245
6228 Divers	0	0	8 246	1 316	1 330
6231 Annonces et insertions	10 904	13 528	8 017	14 176	14 318
6232 Fêtes et cérémonie	3 586	8 704	9 423	75 005	75 755
6236 Catalogues et imprimés	3 000	11 595	30 316	27 719	27 996
6237 Publications	10 567	0	0	0	0
6238 Divers	89 877	5 281	71 661	11 116	11 227
6247 Transports collectifs	207 876	0	1 400	6 426	6 491
6248 Divers		186 635	224 568	214 232	216 375
6251 Voyages et déplacements	24 984	20 820	28 451	43 104	43 535
6255 Frais de déménagements	24 546	0	4 931	2 652	2 679
6261 Frais d'affranchissement	33 130	45 605	36 366	47 088	47 559
6262 Frais de télécommunications	76 629	96 737	91 152	58 316	58 899
627 Services bancaires et assimilés	6 241	15 369	8 735	5 802	5 860
6281 Concours divers (cotisations)	77 121	68 530	68 477	67 210	67 882
6284 Redevances pour services rendus (REOM)	0	0	33	133 514	134 849
62873 et 62875 Rembt de frais aux communes membres	3 774	99 224	9 789	12 571	12 697
62878 Remboursement de frais à d'autres organismes	1 573	800	9 069	747	754
6288 Autres services extérieurs	58 736	27 190	74 565	65 131	65 783
63512 Taxes foncières	13 720	19 302	18 516	16 235	16 397
63513 Autres impôts locaux	9 292	9 917	10 658	11 199	11 311
637 Autres impôts taxes et versements assimilés	16 731	4 416	15 525	83	84
62-63	718 229	669 809	749 712	843 962	849 883
011* autres charges					
011 Charges à caractère général	8 958 928	10 227 167	10 922 488	9 856 265	10 012 969

2) Les charges de personnel

Le total des dépenses nettes de personnel, toutes structures confondues, s'élève à 16 345 412 euros en 2025 et les charges de personnel propres à la Communauté d'Agglomération sont de **79,08 soit 13 113 099 euros**.

BUDGET TOTAL TOUTES STRUCTURES	CA 2022	CA 2023	2024	2025
I) Total AGGLO, Ville Centre et CCAS (chap "012")	14 910 461	15 555 340	16 272 152	16 582 068
II) Total AGGLO, Ville Centre et CCAS (chap "013")	345 584	262 509	199 416	214 682
III) Total Rembt MAD et Syndicats	129 312	64 353	69 757	21 974
Total Charges de Personnel nettes	14 435 566	15 228 478	16 002 979	16 345 412

IV)Total Charges Logistique	492 461	497 237	589 825	589 825
Coût total de fonctionnement =I-II-III+IV	14 928 027	15 725 715	16 592 805	16 935 238

	CA 2022	CA 2023	2024	2025
BUDGET GENERAL AGGLOMERATION	100,0000%	100,0000%	100,0000%	100,0000%
clé de répartition	78,7481%	78,4545%	78,7266%	79,0800%
Charges de personnel dues	11 741 705	12 203 862	12 810 506	13 113 099
Charges de personnel nettes dues ("012" -"013" - "70")	11 384 110	11 947 424	12 598 596	12 925 952
BUDGET GENERAL VILLE DE VERDUN				
clé de répartition	14,7155%	14,2182%	13,5523%	13,5711%
Charges de personnel	2 194 145	2 211 682	2 205 254	2 250 377
Charges de personnel nettes ("012"- "013"- "70") * clé	2 127 322	2 165 209	2 168 775	2 218 260
Total régularisations budgétaires	1 767 924	1 878 907	1 900 263	1 974 972
BUDGET GENERAL BELLERAY :				
Total régularisations budgétaires	27 377	42 794	44 231	50 602
BUDGET GENERAL BRAS-SUR-MEUSE :				
Total régularisations budgétaires	0	110 994	119 717	121 510
BUDGET GENERAL CHAMPNEUVILLE :				
Total régularisations budgétaires	17 595	14 967	10 179	9 964
BUDGET GENERAL CHATTANCOURT :				
Total régularisations budgétaires	6 471	5 773	6 434	6 692
BUDGET GENERAL DOUAUMONT VAUX				
Total régularisations budgétaires	6 341	6 554	7 242	7 438
BUDGET GENERAL FLEURY DT DOUAUMONT				
Total régularisations budgétaires			727	709
BUDGET GENERAL HAUDAINVILLE :				
Total régularisations budgétaires	21 239	32 248	33 224	41 633
BUDGET GENERAL MONTZEVILLE :				
Total régularisations budgétaires			0	19 173
BUDGET GENERAL SIVRY LA PERCHE :				
Total régularisations budgétaires	15 460	18 382	20 858	21 284
BUDGET GENERAL THIERVILLE :				
Total régularisations budgétaires	190 062	205 558	203 122	181 727
BUDGET GENERAL VACHERAUVILLE :				
Total régularisations budgétaires	14 617	14 961	16 056	15 067
BUDGET GENERAL CCAS				
Total régularisations budgétaires	315 459	230 428	222 624	238 093
BUDGET GENERAL CIAS				
Total régularisations budgétaires	106 827	282 208	377 617	301 295
BUDGET GENERAL CAISSE DES ECOLES				
Total régularisations budgétaires	3 339	2 229	2 327	2 310
BUDGETS ANNEXES				
AGGLO : BUDGET ANNEXE AEMR (2024)				
Total régularisations budgétaires			24 583	23 871
AGGLO : BUDGET ANNEXE ASSAINISSEMENT				
Total régularisations budgétaires	49 915	50 914	53 104	54 331
AGGLO : BUDGET ANNEXE EAU				
Régularisation budgétaire		68 824	70 396	70 132
CDEI : BUDGET ANNEXE PRE				
Total régularisations budgétaires	21 526	15 071	12 033	21 294
AGGLO : BUDGET ANNEXE TRANSPORT				
Total régularisations budgétaires	42 762	43 166	45 412	45 764
VERDUN : BUDGET ANNEXE Miribel (2023)				
Total régularisations budgétaires		5 388	5 632	5 827
VERDUN : BUDGET ANNEXE Plat de Bevaux				
Total régularisations budgétaires	6 038	1 819	5 632	5 827

Un décret du Gouvernement, prévoit la hausse de 12 points à l'horizon 2028 de la cotisation de retraite des employeurs des établissements publics sanitaires et médicaux sociaux ainsi que des collectivités territoriales. L'augmentation des cotisations CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales) sera étalée sur 4 ans.

A effectifs constants pour les agents de la CAGV et des communes mutualisées, cela représente depuis 2025 des augmentations successives de 200 000, 400 000, 600 000 et 800 000 euros, soit une charge supplémentaire de 2 millions d'euros à financer sur 4 ans et 800 000 euros (base 2024) pour les années suivantes.

Afin de maintenir la pression fiscale à taux constant, il est par conséquent prévu dans le Plan Pluriannuel du Personnel de nombreux départs à la retraite non remplacés pour réguler au mieux cette contrainte budgétaire qui pèse sur l'ensemble des collectivités.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, issue du plan Pluriannuel du personnel, donne les évolutions prévisionnelles suivantes :

BUDGET TOTAL TOUTES STRUCTURES	2026
I)Total AGGLO, Ville Centre et CCAS (chap "012")	17 320 687
II)Total AGGLO, Ville Centre et CCAS (chap "013")	215 000
III)Total Rembt MAD et Syndicats	22 000
Total Charges de Personnel nettes	17 083 687
IV)Total Charges Logistique	695 005
Coût total de fonctionnement =I-II-III+IV	17 778 692

BUDGET GENERAL AGGLOMERATION

clé de répartition	78,7266%	79,9636%	79,0835%	79,0835%
Charges de personnel dues	12 810 506	13 677 035	13 255 438	13 689 850

Les évolutions pluriannuelles seront ajustées selon les orientations à venir qui seront formalisées dans le pacte financier et fiscal

INFORMATIONS SUR LA STRUCTURE DES EFFECTIFS ET DES ELEMENTS DE REMUNERATIONS

Cette présentation est prévue à l'article L2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales et répond aux recommandations de la Chambre Régionale des Comptes. Un rapport détaillé figure **en annexe n°1 et 2.**

3) Les autres charges de fonctionnement

Le chapitre 65 « autres charges de gestion courante » se totalise à 6 556 959 euros en 2025.

L'augmentation sensible par rapport à 2024 (5 829 000 euros) s'explique par la signature de l'avenant signé avec l'office de tourisme avec un rattrapage sur deux ans (700 000 euros) pour compenser l'octroi des subventions exceptionnelles. Une réflexion est en cours pour transférer la gestion de la citadelle à l'Etablissement Public de Coopération Culturelle de Verdun et intégrer la valorisation du Palais Episcopal dans la nouvelle feuille de route de la gestion touristique. Pour 2026, année de transition, la participation financière est maintenue à 350 000 euros.

Le contingent d'incendie est de 1 226 559 euros en 2025 ; il est prévu à 1 237 095 en 2026. La participation versée au SMET s'élève à 1 973 000 euros.



La subvention d'équilibre du budget annexe du Centre Intercommunal des Affaires Sociales (CIAS) est passée de 110 000 euros à 430 000 euros en 2024 du fait de transferts de compétences complémentaires. En parallèle, l'attribution de compensation versée par la Ville de Verdun à la CAGV avait augmenté de 215 000 euros. Du fait de la création d'une direction des affaires sociales qui englobe toutes les structures mutualisées (Ville de Verdun, CCAS Verdun, CIAS), l'ajustement du Plan Pluriannuel du Personnel (départs, mutualisation des services...) permet d'envisager une subvention d'équilibre à hauteur de 275 000 euros en 2026.

Aucune contribution n'est prévue pour le budget transport.

Les subventions de fonctionnement aux organismes de droit privé s'élèvent à 1 790 000 euros en 2025 (Transversales, MJC, école privée, gestionnaires des crèches...). Il est prévu 1 809 000 en 2026.

Le montant total du chapitre 65 est estimé à 6 088 000 euros en 2026.

Les charges financières sont de 807 000 euros en 2025. Leur évolution future est liée à la programmation des dépenses d'équipement et du versement des fonds de concours.

Point particulier sur l'évolution des dotations aux amortissements

Dans la continuité des orientations proposées lors du DOB 2016, la Communauté d'Agglomération a décidé par délibération du 12 juillet 2017 de neutraliser les amortissements non obligatoires liés à la voirie selon le même mode opératoire que les cessions, même si ce dispositif est actuellement possible uniquement pour les métropoles.

Dotations aux amortissements	+9 445 000
Neutralisation	-3 604 000
Quotes-parts de subventions	- 3 098 000
Remboursement de la dette	- 1 566 000
AUTOFINANCEMENT DEPENSES D'EQUIPEMENT	+ 1 177 000

Cette neutralisation, comptabilisée en recettes sur le compte 7768 est de **3 604 043 euros en 2025**. Elle évoluera en fonction de l'intégration des dépenses de voirie dans notre actif immobilisé et/ou des évolutions réglementaires.

En dépit de la neutralisation des amortissements non obligatoires liés à la voirie, la comptabilisation généralisée des dotations aux amortissements couvre le remboursement de la dette et permet à minima un autofinancement des dépenses d'équipement à hauteur de 1,17 millions.

IV - Evolution des dépenses d'équipement

Les programmes de projets listés dans le PPI ont tous fait l'objet d'une ou plusieurs présentations aux membres du Bureau de l'Agglomération et/ou de la Conférence des Maires.

En 2025, les dépenses d'équipement se totalisent à 16 469 000 euros. Après déduction des recettes affectées, les dépenses nettes s'élèvent à 5 480 101 euros.

Pour 2026, les dépenses seraient prévues à hauteur de 27,1 millions. Après déduction des recettes affectées, les dépenses nettes seraient estimées à 12,9 millions.

Total dépenses d'équipement	27,1
- Fonds de concours	4,5
- Autres subventions	8,1
- Cessions, remboursements	0
- FCTVA	1,6
Total recettes affectées	14,2
Solde	12,9

Libellé de la fiche programme	Total Dépenses TTC	CA 2023	CA 2024	CA 2025	2026
PROGRAMMES EN COURS					
SECURISATION CITADELLE ET PARCOURS	1 926 497	0	36 706	49 441	1 000 000
AMENAGEMENT CITADELLE SOUTERRAINE	13 952 931	833 965	30 921	7 111	65 007
ORU AMENAGEMENT PLANCHETTES	1 018 459	0	0	0	9 364
VELO ROUTE VOIE VERTE	5 453 678	4 200	0	0	0
NIEL	3 480 790	5 435	4 618	0	1 955
VIDEO PROTECTION	2 026 515	450 664	94 109	21 334	33 879
RESTAURATION DES COURS D'EAU	3 577 900	234 556	296 813	444 452	632 496
PLH - PROGRAMME LOCAL DE L'HABITAT	1 704 734	153 658	25 000	0	5 000
MEDIATHEQUE HOTEL DES SOCIETES	13 777 657	2 718 129	1 489 225	869 997	4 193 858
SCENE DE MUSIQUE ACTUELLE(SMAc) MJC	4 642 486	123 938	16 464	0	108 969
Complexes Pré l'Evêque	26 125 465	142 614	5 265	4 185	15 440
PROJET DE REALITE AUGMENTEE VILLAGES DETRUIITS	2 449 442	330 517	371 231	23 280	98 504
DIAGNOSTIC et AD'AP ACCESSIBILITE	825 822	174 731	41 952	21 477	7 140
RESTRUCTURATION BATIMENT SPORT NIEL	1 250 867	16 192	0	0	0
RENOVATION PORTE NEUVE	641 249	68 535	27 233	9 929	0
REALISATION NOUVELLE CRECHE MIRIBEL	11 074 648	4 974 293	2 015 998	1 958 695	1 268 052
TEPCV RENOVATION ENERGETIQUE DES BATIMENTS	2 595 728	6 011	52 021	50 078	74 625
REQUALIFICATION QUARTIER VILLE HAUTE	18 061 528	274 610	500 754	2 179 293	6 326 637
TEPCV MARAICHAGE	688 644	184 934	15 679	9 833	52 661
REHABILITATION MOULIN LA VILLE - TOUR DES PLAIDS	949 528	138 737	88 250	90 225	484 318
RENOVATION THEATRE	15 872 022	40 232	85 758	155 163	354 781
RESTRUCTURATION CLUB TENNIS	5 698 817	31 840	33 792	76 800	16 022
SITE PATRIMONIAL REMARQUABLE	241 164	972	72 696	36 348	78 156
RESTAURATION ET AMENAGEMENT DU MUSEE	256 926	0	0	108	150 000
TRVX NOUVELLE ECOLE SIVRY LA PERCHE	5 910 000	0	0	0	100 000
REQUALIFICATION PERISCOLAIRE JULES FERRY	758 515	353 371	228 563	48 307	96 704
TRANSFORMATION TERRAIN N°5 OZOMONT EN SYNTHETIQUE	1 769 311	635 863	216	0	1 895
EXTENSION et RENOVATION Jules Ferry melle	2 710 083	11 418	0	46 469	2 616 869
Chapelles abri du Champ de Bataille	513 212	0	4 512	29 693	279 007
Micro Folie	424 846	0	113 670	276 803	0
Bibliothèque d'Etude et Centre d'interprétation de l'Architecture et du Patrimoine	65 000	0	0		65 000
Aménagements et équipements des itinéraires du réseau cyclable	265 494	0	0	0	88 498
Aménagement stade Marceau Maulpoix	823 013	0	427 411	212 197	183 405
Aménagement terrain synthétique Pré l'Evêque	1 683 738	0	11 379		1 672 359
EPFGE Zac des Hauts de Charmois	1 062 451	0			348 345
Connexions Sud et Centre Véloroute Voie Verte	65 000				65 000
Restauration des cours d'eau	2 123 000				

Réserve foncière	0				
Récurrents ancienne numérotation	71 042 429	6 707 552			
Récurrents Culture CA	2 034 786		283 840	250 946	250 000
Récurrents Economique	1 268 406		170 009	78 397	170 000
Récurrents Enfance	4 793 979		612 468	581 510	600 000
Récurrents Environnement	3 803 286		1 112 044	591 241	350 000
Récurrents Logistique CA	4 922 452		562 773	759 679	600 000
Récurrents Sports CA	6 387 350		1 745 285	1 042 065	600 000
Récurrents Voirie	34 782 679		4 284 796	6 497 882	4 000 000
TOTAL DES AP :	301 432 272	18 752 956	14 861 450	16 473 739	27 140 952

Les recettes affectées pour l'exercice 2026 sont estimées comme suit :

Libellé de la fiche programme	fonds de concours	autres subv	autres (cessions, rembts)	FCTVA	2026
PROGRAMMES EN COURS					
SECURISATION CITADELLE ET PARCOURS	4 500 000			74 638	4 574 638
AMENAGEMENT CITADELLE SOUTERRAINE				10 664	10 664
ORU AMENAGEMENT PLANCHETTES				1 536	1 536
VELO ROUTE VOIE VERTE				0	0
NIEL		153 857		321	154 177
VIDEO PROTECTION		222 641		5 557	228 198
RESTAURATION DES COURS D'EAU		379 678		103 755	483 432
PLH - PROGRAMME LOCAL DE L'HABITAT				820	820
MEDIATHEQUE HOTEL DES SOCIETES				687 960	687 960
SCENE DE MUSIQUE ACTUELLE(SMAc) MJC				17 875	17 875
Complexes Pré l'Evêque				2 533	2 533
PROJET DE REALITE AUGMENTEE VILLAGES DETRUIITS				16 159	16 159
DIAGNOSTIC et AD'AP ACCESSIBILITE				1 171	1 171
RESTRUCTURATION BATIMENT SPORT NIEL				0	0
RENOVATION PORTE NEUVE		67 627		0	67 627
REALISATION NOUVELLE CRECHE MIRIBEL		1 117 147		208 011	1 325 158
TEPCV RENOVATION ENERGETIQUE DES BATIMENTS				12 241	12 241
REQUALIFICATION QUARTIER VILLE HAUTE		3 990 964		1 037 821	5 028 786
TEPCV MARAICHAGE		30 839		8 639	39 478
REHABILITATION MOULIN LA VILLE - TOUR DES PLAIDS				79 448	79 448
RENOVATION THEATRE				213 252	213 252
RESTRUCTURATION CLUB TENNIS				2 628	2 628
SITE PATRIMONIAL REMARQUABLE				12 821	12 821
RESTAURATION ET AMENAGEMENT DU MUSEE				24 606	24 606
TRVX NOUVELLE ECOLE SIVRY LA PERCHE				16 404	16 404
REQUALIFICATION PERISCOLAIRE JULES FERRY				15 863	15 863

TRANSFORMATION TERRAIN N°5 OZOMONT EN SYNTHETIQUE				311	311
EXTENSION et RENOVATION Jules Ferry melle		1 215 995		429 271	1 645 266
Chapelles abri du Champ de Bataille		17 783		45 768	63 551
Micro Folie		38 300		0	38 300
Bibliothèque d'Etude et Centre d'interprétation de l'Architecture et du Patrimoine				0	0
Aménagements et équipements des itinéraires du réseau cyclable				14 517	14 517
Aménagement stade Marceau Maulpoix		492 095		30 086	522 181
Aménagement terrain synthétique Pré l'Evêque		296 434		274 334	570 768
EPFGE Zac des Hauts de Charmois				29 714	29 714
Connexions Sud et Centre Véloroute Voie Verte				10 663	10 663
Restauration des cours d'eau				0	0
Réserve foncière				0	0
Récurrents ancienne numérotation				0	0
Récurrents Culture CA				41 010	41 010
Récurrents Economique				27 887	27 887
Récurrents Enfance				98 424	98 424
Récurrents Environnement				57 414	57 414
Récurrents Logistique CA				98 424	98 424
Récurrents Sports CA		71000		98 424	169 424
Récurrents Voirie				656 160	656 160
TOTAL DES AP :		4 500 000	8 094 359	0	4 469 100
					17 063 459

Le Plan Pluriannuel des Investissements fait l'objet d'un vote par opération depuis 2024. Dans la continuité de la présentation des ROB précédents, les projets retenus sont conditionnés aux critères non exhaustifs suivants :

- Volume total des opérations d'équipement compatible avec les grands équilibres budgétaires et la volonté politique d'une maîtrise de la pression fiscale.
- Pertinence du projet au regard de l'ensemble des équipements déjà existants sur le territoire de l'agglomération.
- Niveau de subventions attendu, coûts de fonctionnement liés à la réalisation de l'équipement, impact économique, rayonnement du projet...
- Niveau des fonds de concours versés par les communes.
- Niveau d'avancement de l'instruction du dossier (études, avant-projet sommaire...).
- Localisation géographique de l'équipement au regard des dépenses nettes déjà réalisées sur le territoire de la commune concernée et de sa population.

Chaque nouveau projet donnera lieu à une délibération « zéro » qui présentera le plan de financement prévisionnel au regard des hypothèses retenues au moment du vote. Il faudra ensuite veiller, avant tout début de travaux, de s'assurer de la réalité du financement prévu (lettre d'engagement des partenaires financiers, arrêté de subvention...).

Ce PPI a vocation à être ajusté selon les orientations à venir qui seront adoptées dans le pacte financier et fiscal.

V - Point sur le budget annexe de l'Assainissement

Le compte administratif anticipé 2025 fait apparaître les résultats suivants :

BA ASSAINISSEMENT	Investissement	Fonctionnement	Cumulé
Résultat de l'exercice	-678 889	888 595	209 705
Résultat reporté	-1 303 414	0	-1 303 414
Affectation du report à nouveau 2024	393 166		393 166
Résultat cumulé	-1 589 137	888 595	-700 542

Si le résultat cumulé 2025 est de – 700 542 euros, l'ajustement de la politique tarifaire depuis 2022 s'est traduit **une épargne nette de 8 860 euros en 2023, 17 825 euros en 2024 et 447 718 euros en 2025.**

L'exercice 2026 est marqué par l'entrée en vigueur, au 1er juillet, d'une nouvelle délégation de service public (DSP) couvrant l'ensemble du territoire. Cette évolution se traduit par une année de transition, avec un fonctionnement réparti sur deux périodes distinctes : le premier semestre relevant de l'ancienne DSP, et le second semestre de la nouvelle.

La mise en place de cette nouvelle DSP emporte plusieurs conséquences financières. Elle intègre notamment une partie des investissements récurrents jusqu'alors portés directement par la collectivité. Par ailleurs, une évolution des dépenses de fonctionnement est attendue, liée à la prise en charge de certaines dépenses dans le cadre du nouveau contrat.

Dans ce contexte, le budget 2026 revêt un caractère transitoire et nécessite une lecture prudente, les équilibres étant appelés à évoluer à compter de 2027 en année pleine.

Un travail structurant sera engagé au cours de l'année 2026 afin de définir un plan pluriannuel d'investissement tenant compte des évolutions précédemment citées. Celui-ci devra être articulé avec la réflexion relative à la surtaxe, afin d'assurer la soutenabilité financière du service et l'adéquation entre le niveau des investissements projetés et les ressources associées.

Les dépenses d'équipement inscrites au BP 2026 sont par conséquent transitoires ; elles correspondent à l'ancien PPI de l'ancienne DSP et sont de nature à évoluer.

VI - Point sur les budgets annexes de l'eau

La Communauté d'Agglomération du Grand Verdun (CAGV) a pris la compétence « Eau potable » à compter du 1er janvier 2020, en vertu des dispositions de la Loi 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République dite Loi NOTRe.

L'objectif de la CAGV était d'harmoniser la gestion du service d'eau potable sur la totalité de son territoire d'ici le 1er janvier 2026.

Compte tenu de l'échéance du contrat de DSP qui liait la Commune de Verdun à son Délégataire de service public jusqu'au 31 décembre 2025, la CAGV a créé une régie communautaire pour l'eau potable pour les communes qui exerçaient antérieurement la compétence Eau potable et pour celles qui étaient membres de Syndicats intercommunaux ayant vocation à être dissous au 31/12/19. **Ces 2 modes de gestion ont entraîné la création de 2 budgets annexes : EAU DSP et EAU REGIE.**

Toutefois, un arrêt de la Cour administrative d'appel de Nantes du 8 janvier 2021 a précisé qu'aucune disposition ne permettait de créer plusieurs budgets annexes correspondant à plusieurs modes de gestion différents pour un service unique.

Depuis le 1er janvier 2023, il n'existe qu'un seul budget EAU. Il est à noter que ce budget unique intègre néanmoins deux régimes de TVA distincts : les activités en régie étant soumises à la TVA, contrairement à celles relevant de la DSP.

Seule la comptabilité analytique permet alors de retracer avec précision les opérations de chaque mode de gestion de ce service pour se conformer aux différentes obligations afférentes aux SPIC.

Pour assurer cette phase de transition, les arbitrages budgétaires ont été différenciés pour chaque mode de gestion, puis, au niveau de la régie, à l'appui de plans pluriannuels individualisés pour chaque commune. Les données sont ensuite consolidées lors de la saisie budgétaire.

Cette approche, particulièrement chronophage, était nécessaire pour garantir une lisibilité budgétaire au sein de chaque commune.

À compter du 1er juillet 2026, la mise en œuvre d'une nouvelle DSP couvrant l'ensemble du territoire viendra parachever cette réorganisation. Si le suivi analytique par commune sera conservé dans le logiciel, permettant des restitutions à la demande, les projections financières seront désormais réalisées à l'appui d'un plan pluriannuel unique. Par ailleurs, cette évolution s'accompagnera d'une harmonisation du régime de TVA. Des ajustements budgétaires seront opérés au démarrage de la nouvelle DSP, via décisions modificatives, afin de traduire ce changement, notamment par la conversion des crédits précédemment inscrits HT en crédits TTC pour les activités issues de l'ancienne régie.

Pour cette dernière année de transition, la présentation des résultats est dissociée par mode de gestion.

EAU DSP (Verdun)

Le compte administratif 2025 donne les résultats suivants :

BA EAU DSP	Investissement	Fonctionnement	Cumulé
Résultat de l'exercice	-476 238	174 643	- 301 595
Résultat reporté	-363 032	663 493	300 461
Affectation du Report à nouveau 2024	100 000	0	100 000
Résultat cumulé	-739 270	838 136	98 866

Comme évoqué ci-dessus, les dépenses d'équipement inscrites au BP 2026 sont transitoires ; elles correspondent à l'ancien PPI de l'ancienne DSP et sont de nature à évoluer.

EAU REGIE

Le compte administratif 2025 donne les résultats suivants :

BA EAU REGIE	Investissement	Fonctionnement	Cumulé
Résultat de l'exercice	20 880	256 685	277 565
Résultat reporté	252 723	193 838	446 561
Affectation du Report à nouveau 2024	0	0	0
Résultat cumulé	273 603	450 523	724 126

Comme évoqué ci-dessus, les dépenses d'équipement inscrites au BP 2026 sont transitoires ; elles correspondent à l'ancien PPI de l'ancienne DSP et sont de nature à évoluer.

VII - Point sur le budget annexe du Transport

Le compte administratif 2025 donne les résultats suivants :

BA TRANSPORT	Investissement	Fonctionnement	Cumulé
Résultat antérieur reporté	12 464	2 467 854	2 480 318
	10 000	-10 000	0
Affectation du Report à nouveau 2024			
Résultat de l'exercice	-1 170	7 152	5 982
Résultat cumulé	21 294	2 465 006	2 486 300

Institué par la loi 73-640 du 11 juillet 1973, le Versement Transport (VT) constitue la principale recette affectée au financement des transports publics. La tarification aux usagers et la subvention d'équilibre de la CAGV viennent compléter les recettes de fonctionnement.

Aucune subvention d'équilibre n'a été versée depuis 2018.

Une nouvelle délégation de service public a été contractualisée en 2025.

CONCLUSION : Vers un pacte de solidarité et de résilience territoriale

Ce présent rapport vise à mettre en lumière la solidité des fondations de notre Communauté d'Agglomération. En dépit d'un contexte marqué par des crises successives, la situation financière du Grand Verdun demeure satisfaisante, portée par une épargne nette de 2,6 millions d'euros et un taux d'épargne brute s'élevant à 11,58 %.

Ces résultats témoignent de la pertinence de nos choix passés et d'une gestion rigoureuse qui a permis de stabiliser notre fiscalité tout en réussissant d'importants transferts de compétences.

Cependant, nous nous trouvons aujourd'hui à la croisée des chemins. L'effort budgétaire majeur imposé aux collectivités, sous l'effet conjugué de l'inflation, de la hausse des charges sociales et du désengagement des partenaires institutionnels, dessine un horizon complexe qui questionne directement notre capacité à soutenir nos futurs projets d'investissement.

Budgets locaux 2026

Le bloc communal met un frein à l'investissement

Alors que le début de mandat devrait être marqué par l'euphorie des nouveaux projets, l'absence de visibilité bride les élus du bloc communal, qui craignent de devoir décaler ou annuler des investissements sur lesquels ils se sont pourtant engagés.



D'un moyen terme flou et bordé d'incertitudes, les élus du bloc communal sont passés à l'ère d'un court terme imprévisible et empreint d'inquiétudes. « À la suite des prélèvements sur les communes et les intercommunalités, le risque de ralentissement de l'investissement public est fort, met en garde Emmanuel Sallaberry, maire [SE] de Talence [48340 hab., Gironde] et coprésident de la commission "finances" de l'Association des maires de France. Chaque maire est un investisseur et lorsque le contexte international ou national est incertain et que les cofinancements sont flous, il reporte ou il supprime. » Pour lui, les craintes vont

perdurer jusqu'à la campagne de l'élection présidentielle, dans l'attente « des velléités des futurs candidats au concours Lépine des mauvaises idées. L'horizon est sombre et le ralentissement général conduit à l'attentisme », constate-t-il.

NAVIGATION À VUE

Ce n'est pas Nicolas Laroche qui le contredira. Responsable des finances et de la fiscalité au sein d'Intercommunalités de France, il classe l'année 2026 parmi « les budgets de transition, en raison du renouvellement des instances, avec des promesses de mandat à terminer et quelques projets permettant aux équipes de commencer à travailler ». Mais l'absence de visibilité pour les années à venir risque d'avoir « un impact sur la programmation qui devrait être celle d'un début de mandat », ajoute-t-il.

« Nous sommes en mode combat, mais nous naviguons à vue, faute de visibilité sur le long terme, complète Emma Chenillat, responsable "finances et

fiscalité locales" à l'Association des petites villes de France. L'enjeu du prochain mandat sera de financer l'investissement avec une diminution de la capacité d'autofinancement qui ne va pas s'améliorer. »

Aux inquiétudes liées aux baisses de recettes et prélèvements de l'État, Gil Avérous ajoute les conséquences des guerres et de la hausse des prix de l'énergie « qui risquent de durer. Nous allons être dans une situation de décalage proche de celle que nous avons connue avec le Covid, mais nous étions alors accompagnés. L'année est dangereuse pour la commande publique », met en garde le maire (DVD) de Châteauroux (42960 hab., Indre), président de Châteauroux métropole (14 communes, 72570 hab.) et de l'association Villes de France. Pour lui, le retard dû au projet de loi de finances (PLF), associé au démarrage classique de début de mandat, ne permettra pas l'ouverture de chantiers avant l'automne. Et il craint que la situation ne soit « sur la même tendance » en 2027.

« Nous n'avons jamais eu autant de désengagement de l'État, des régions et départements. »

Emmanuel Sallaberry, maire SE de Talence (Gironde)

L'année 2026 doit s'envisager comme un temps de transition stratégique et de réflexion collective. Il ne s'agit plus seulement de gérer la contrainte, mais de s'appuyer sur l'histoire et les réussites de notre territoire pour dessiner une nouvelle feuille de route. Cette démarche invite l'ensemble des élus à devenir les architectes d'un nouveau modèle de gouvernance. Ce processus d'appropriation, qui pourra s'étendre jusqu'à l'automne 2026, passera par une analyse transparente et transversale de nos domaines de compétences, permettant à chacun de mesurer l'équilibre entre les services rendus et les contributions communales.

À travers des commissions, des groupes de travail ou des audits partagés, cette dynamique collective vise à explorer toutes les pistes d'économies et d'optimisation organisationnelle, y compris par l'intégration de nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle. Ce cheminement doit nous conduire, d'ici la fin de l'année 2026, à définir des arbitrages politiques clairs et à identifier de nouvelles recettes pour ajuster notre projet de territoire aux réalités de demain.

In fine, cet engagement commun se cristallisera par l'adoption d'un nouveau pacte financier et fiscal, socle indispensable à la rédaction des futurs rapports d'orientation budgétaire. C'est par cette concertation approfondie et cette solidarité renouvelée que nous garantirons la pérennité de notre action publique au service des habitants du Grand Verdun.

Telles sont les orientations dont il vous est proposé de débattre.

ANNEXE ROB 2026

STRUCTURE DES EFFECTIFS / DEPENSES DE PERSONNEL / DUREE DU TRAVAIL

Communauté d'Agglomération du Grand Verdun et Ville de Verdun

L'article D.2312-3 du CGCT dispose que « *le rapport sur les orientations budgétaires prévu à l'article L.2312-1 du même code comporte des informations relatives :*

1°) *A la structure des effectifs ;*

2°) *Aux dépenses de personnel comportant notamment des éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les nouvelles bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées et les avantages en nature ;*

3°) *A la durée effective du travail dans la commune.*

Il présente en outre l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

Ce rapport peut détailler la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la commune. »

Les données chiffrées présentées sont celles arrêtées au 31.12.2024. Les données 2025 sont précisées lorsque disponibles à la date de rédaction du présent rapport.

Les données sont tirées du RSU 2024, expliquant potentiellement certaines variations entre les précédentes années.

Structures des EFFECTIFS

La Communauté d'agglomération du Grand Verdun et la Ville de Verdun sont organisées selon un organigramme commun régi par une convention de mutualisation qui a vocation à s'étendre progressivement sur les communes du territoire de la communauté d'agglomération.

Au 1er janvier 2024, la commune de Fleury devant Douaumont a également adhéré, sans modification des effectifs.

Au 1er janvier 2025, la commune de Montzéville a intégré les effectifs de la CAGV. Un agent secrétaire de Mairie, mutualisé avec la commune de Thierville a été recruté. La commune dispose également d'un agent technique polyvalent.

Les effectifs au 31.12.2024 se répartissent de la manière suivante :

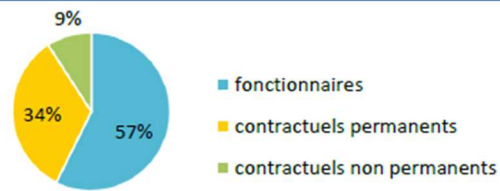
Le présent rapport reprend les éléments du RSU :

a) Pour la CAGV :

Effectifs

➔ 422 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 242 fonctionnaires
- > 142 contractuels permanents
- > 38 contractuels non permanents



➔ 25 % des contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

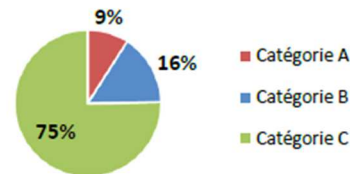
- ⇒ 16 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	36%	15%	28%
Technique	33%	30%	32%
Culturelle	7%	6%	7%
Sportive	3%	3%	3%
Médico-sociale	8%	11%	9%
Police			
Incendie			
Animation	12%	35%	21%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

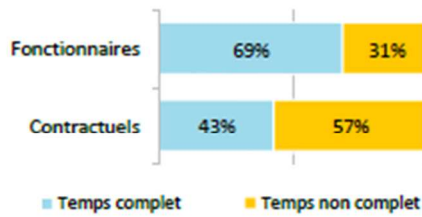


➔ Les principaux cadres d'emplois

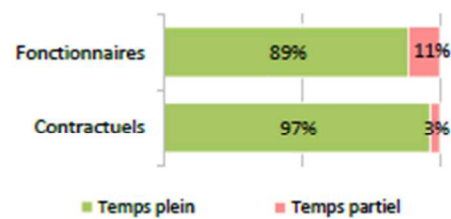
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	19%
Adjoints d'animation	19%
Adjoints administratifs	18%
ATSEM	9%
Agents de maîtrise	9%

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 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	76 fonctionnaires TNC	81 contractuels TNC
Médico-sociale	100%	100%
Animation	67%	84%
Technique	28%	52%
Culturelle	24%	11%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

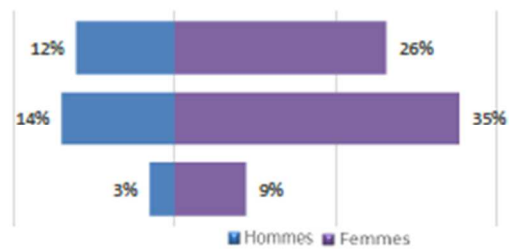
1% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Age moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,07	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,01	
Ensemble des permanents	45,35	
Age moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	39,21	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 352,43 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 220,91 fonctionnaires
- > 108,48 contractuels permanents
- > 23,04 contractuels non permanents

641 423 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 4 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2024, 36 arrivées d'agents permanents et 41 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
389 agents	384 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-1,2%
Contractuels	↘	-1,4%
Ensemble	↘	-1,3%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplaçants	37%
Démission	20%
Départ à la retraite	15%
Licenciement	10%
Autres cas	10%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	61%
Remplacements (contractuels)	28%
Voie de mutation	6%
Réintégration et retour	6%

* 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)

Évolution professionnelle

- ➔ 94 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 93 n'ayant pas été nommé(s)
dont 100% des nominations concernent des femmes
- ➔ 114 avancements d'échelon et 21 avancements de grade
- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel
- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

b) Pour la Ville de Verdun

Effectifs

➔ 6 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 6 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

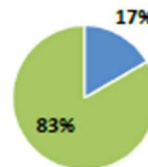
Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

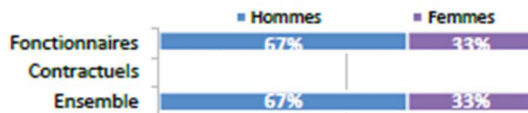
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative			
Technique			
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police	100%		100%
Incendie			
Animation			
Total	100%	0%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut



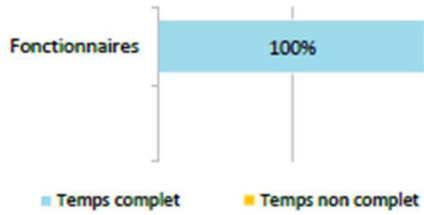
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents de police municipale	83%
Chefs de service de police municipale	17%

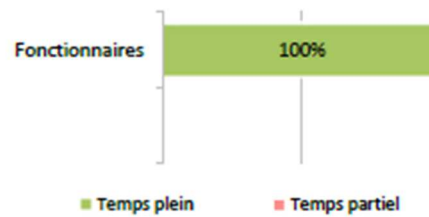
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2024

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



Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 41 ans

Age moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	40,83
Ensemble des permanents	40,83
Tranche d'âge	
de 50 ans et +	
de 30 à 49 ans	
de - de 30 ans	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

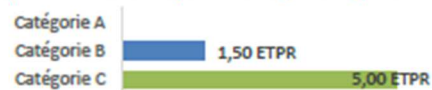
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 6,77 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 6,50 fonctionnaires
- > 0,00 contractuel permanent
- > 0,27 contractuel non permanent

12 321 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2024, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
6 agents	6 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel		
Ensemble	➔	0,0%

- ➔ Aucun départ d'agent permanent en 2024

- ➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2024

* 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)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ 5 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

LES DÉPENSES

1) Les dépenses de personnel

Le compte administratif 2025 est arrêté à 16 582 068,31 €

- CAGV : 16 258 733,89 €
- Ville de Verdun : 323 334,42 €

Le budget 2026 est particulier compte tenu du contexte national et local. Il est estimé aujourd'hui à 17 300 000 € pour la CAGV. Les agents de la Police Municipale de Verdun ayant intégré les effectifs de

la CAGV au 1er janvier 2026, l'intégralité des charges de personnel est avancée par le Grand Verdun, les frais réels étant supportés par chaque structure mutualisé en application de la convention de mutualisation et des clés de répartition affectées à chaque agent.

Le montant des frais de personnel augmente pour plusieurs raisons :

- Le Décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025 relatif au taux de cotisations vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, est venu augmenter les charges patronales liées à la CNRACL de 3 points à partir du 1er janvier 2025. Cette augmentation de 3 points va se répéter sur les 4 prochaines années. Le Taux de la CNRACL passera donc de 31,45 % à 43,65 % au 1er janvier 2028. En 2025, ce coût était de 180 000 €, en 2026 une nouvelle augmentation de 180 000 € est prévue. L'augmentation sur ces 4 années représente 2 000 000 €.
- La progression de la carrière des agents (GVT) implique une augmentation structurelle variable d'une année sur l'autre, estimée en 2026 à 150 000 €.
- Un choix politique a été porté en début d'année 2024 de ne pas appliquer la prime de pouvoir d'achat mise en place par le gouvernement. En revanche, une augmentation pluriannuelle des agents a été décidée dès le début d'année 2024. Aussi, le coût de cette augmentation est de 70 000 € pour l'exercice 2024, et se reporte sur l'exercice 2025. La deuxième tranche d'augmentation de 30 000 € s'est reportée sur l'exercice 2025. La dernière tranche d'augmentation aura lieu en 2026 pour un montant de 20 000 €.
- Une participation obligatoire à la protection santé complémentaire des agents est en place depuis le 1er janvier 2026. Chaque agent peut voir la collectivité participer à hauteur de 15 € par mois à ses frais de santé s'il adhère au contrat collectif conclu par le centre de gestion. Dans ce cadre, un montant de 50 000 € a été budgété pour ce dispositif. Ce montant est cependant variable et difficilement quantifiable puisqu'il dépend du souhait, ou non, des agents d'adhérer ou non au dispositif.
- Le montant journalier des Titres restaurants, non revu depuis disant, est passé de 4 à 6 € au premier janvier (participation à 50 % entre les agents et l'employeur). Ce montant représente une augmentation de 40 000 €.
- L'année 2026 sera marquée par le Grand Festival et les élections municipales. De fait, un budget d'heures supplémentaires et de contrats guso doit être dégagé. Ce budget est estimé à 90 000 €.

Il est à noter que certaines dépenses font l'objet de recettes inscrites sur un autre chapitre budgétaire à hauteur de 200 000 € par an :

- les atténuations de charges : remboursements indemnités journalières CPAM, indemnisation assurance statutaire sur accidents du travail et maladie professionnelle, subventions emplois aidés,
- les remboursement des agents mis à disposition
- les remboursements de décharges syndicales

Il faut enfin ajouter les charges annexes aux dépenses de personnel (formation, habillement, médecine, déplacements, subvention au COS, organisation événement type café RH) soit 300 000 € par an.

2) Autres éléments de rémunérations

a) Chiffres globaux 2024

CAGV

➔ Les charges de personnel représentent 33,91 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	46 956 857 €	Charges de personnel*	15 923 705 €	➔	Soit 33,91 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :			9 963 687 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :		1 523 585 €		549 729 €	
IFSE :		815 981 €			
CIA :		80 370 €			
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		219 667 €			
Nouvelle Bonification Indiciaire :		69 584 €			
SFT (titulaire uniquement) :		54 685 €			
Complément de traitement indiciaire (CTI)		0 €			

Ville

➔ Les charges de personnel représentent 9,48 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 674 819 €	Charges de personnel*	348 446 €	➔	Soit 9,48 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :			249 521 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :		63 383 €		6 396 €	
IFSE :		0 €			
CIA :		0 €			
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		18 986 €			
Nouvelle Bonification Indiciaire :		887 €			
SFT (titulaire uniquement) :		3 261 €			
Complément de traitement indiciaire (CTI)		0 €			

b) Régime indemnitaire

Le régime indemnitaire fait l'objet de trois délibérations cadres :

- [DGV22_0125](#) Du 12 juillet 2022 fixant des dispositions relatives au RIFSEEP
- [DGV25_0083](#) du 18 juin 2025 fixant les régimes spécifiques et les modalités de modulation du régime indemnitaire
- [DGV25_0209](#) du 10 décembre 2025 portant régime indemnitaire applicable à la Police Municipale

Deux nouveaux régimes relatifs ont été fixés en 2022 :

- L'IFSE partage qui est attribué lorsqu'un agent a partagé son expérience et son savoir-faire de manière concrète au sein de la collectivité. Il s'agit d'une prime annuelle et exceptionnelle d'un montant forfaitaire de 175 € brut.
- Le CIA transmission, attribué à chaque agent qui part en retraite et qui a préparé la succession à son poste de travail en rédigeant, par exemple, des fiches procédures, des documents de synthèse, des mémos ou tout autre élément permettant de démontrer une transmission des connaissances. Cette prime s'élève à 1500 € brut.

Le plan de revalorisation est également en place au sein de la collectivité depuis 2024.

c) La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) n'est pas un élément de rémunération attribué à la discrétion de l'autorité territoriale. C'est un élément légal de rémunération, assimilé au traitement de base et non au régime indemnitaire, qui doit être attribué dès lors que l'agent titulaire remplit des fonctions ou des sujétions particulières visées par décrets.

Fondement du versement	Points attribués
1.Direction générale et direction adjointe	35 ou 25
2.Encadrement service / équipe	25
3.Encadrement technique de proximité (>5 agents)	15
4.Responsable service police de 5 à 25 agents	15
5.Chef de bassin	15
6.Chef de musée, direction pédago. école musique	30
7.Régisseur	15
8.Accueil à titre principal	10
9.ATSEM en quartier prioritaire	10
10.Secrétaire mairie de communes < 2000h	15

d) Heures supplémentaires et complémentaires (payées)

En 2026, les heures supplémentaires liées aux élections et au grand festival ont été intégrées au budget.

e) Avantages en nature

Logement

Au 31.12.2023 et au 31.12.2024, 3 agents bénéficiaient d'un logement attribué par nécessité absolue de service. Dans ce cadre, la mise à disposition est gratuite mais conformément à la réglementation, les charges de fonctionnement sont acquittées par les bénéficiaires :

- CAGV : conciergerie (2 logements),
- Ville : gardien du cimetière (1 logement)

Véhicule

Aucun agent n'est autorisé à rentrer à son domicile avec un véhicule de la collectivité, exception faite des agents qui sont placés en astreinte (semaine ou week-end).

Titres restaurant

Depuis septembre 2015, la collectivité a repris en régie l'attribution de titres restaurant, auparavant gérée par le Comité des Œuvres Sociales du personnel

La valeur faciale d'un titre restaurant est depuis le 1er janvier 2026 passée de 4€ à 6 € et la participation employeur est de 50%.¹

Protection sociale complémentaire - prévoyance

La collectivité cofinance la protection sociale complémentaire des agents ayant souscrit une garantie

¹ Délibération [DGV2025_0212](#) du 10 décembre 2025

maintien de salaire (complément de salaire versé en cas de maladie au-delà de 30 jours consécutifs générant le passage à demi traitement). Cette participation est de 7€, 10€ ou 12,50€ par mois en fonction du niveau de rémunération.

Enfin, il n'y a aucune intervention en matière de protection de la santé.

Protection sociale complémentaire - Santé

Depuis le 1er janvier², la collectivité participe au financement des frais de santé des agents via un contrat global lancé par le centre de gestion de la Meuse. Un agent qui adhère à l'une des trois formules prévue dans le marché du centre de gestion voit la collectivité participer à hauteur de 15 € au financement de ce contrat.

Ce montant n'est pas versé si l'agent adhère à un autre contrat.

L'adhésion n'est pas obligatoire.

Indemnité de Télétravail

La collectivité participe aux frais liés au télétravail via le versement d'une indemnité de 2,88 € par jour de télétravail réellement pris dans la limite de 253,44 € par an. Ce montant est versé au réel.³

Œuvres sociales

La collectivité a versé en 2024 une subvention de 114 147 € au comité des œuvres sociales.

À cela s'ajoute une subvention de compensation pour le personnel et le matériel mis à disposition tout au long de l'année par la CAGV et qui fait l'objet d'une facturation au COS : 18 735,25 € en 2024.

LA DURÉE EFFECTIVE DU TRAVAIL

Les dispositions de droit commun sont actuellement applicables. T

Certaines expérimentations ont été menées comme, par exemple, la semaine des 4 jours mais qui n'a pas rencontré le succès escompté avec seulement 4 agents qui en ont bénéficié.

La durée de référence du travail est donc fixée à 1 607 heures par an. La durée effective du travail est de 37 heures hebdomadaires avec octroi annuel d'environ 10 jours de RTT (octroi recalculé chaque année en fonction du nombre de jours fériés tombant en semaine).

L'organisation du travail est faite sur 4.5 jours, du lundi matin au vendredi midi, à l'exception de certains services (état-civil, scolaire, périscolaire, bibliothèque, aquadrome, service culturel, police municipale...).

Afin de faciliter la gestion horaire des agents, un système de badgeuse (physique ou via internet) fonctionne sur tous les sites de la collectivité, à l'exception des services scolaires et périscolaires. Le logiciel « Octime » permet aux agents d'organiser leur temps de travail en fonction de plages de présence obligatoire (9h-11h30 et 14h-16h30) et de plages variables, et de gérer leurs congés.

1) Les droits à congés et absences

Le droit à congé est de 5 fois l'obligation hebdomadaire de service, soit 25 jours pour un agent à temps complet travaillant 5 jours.

À cela s'ajoutent les journées RTT précitées.

Certaines autorisations d'absence sont octroyées en raison d'événements familiaux (mariage, décès,

² Délibération [DGV2025_0229](#) du 10 décembre 2025

³ Délibération [DGV2025_0211](#) du 10 décembre 2025

maladie d'un enfant, ...) conformément à la délibération du 05.07.2015.

Enfin, seules les absences de droit sont désormais autorisées.

2) Compte Epargne Temps (CET)

Le compte épargne temps a été instauré dans la Fonction Publique Territoriale par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. La mise en place dans les collectivités verdunoises a été autorisée par délibération du Conseil municipal du 18.01.2005 et du Conseil communautaire du 24.01.2005 après avis du comité technique paritaire du 17.11.2004.

Les jours épargnés peuvent être rémunérés uniquement si une délibération de la collectivité le permet.

3) Les activités physiques sportives et culturelles (APSC)

Mises en place depuis octobre 2022, les APS permettent à chaque agent de la collectivité de bénéficier d'1h30 d'activité physique et sportive comptabilisées sur son temps de travail. Ces activités ont été définies par la collectivité.

À ce jour, environ 150 agents participent à ces activités sur leur temps de travail tout au long de la semaine, que ce soit en journée ou sur la pause méridienne.

L'objectif est double :

- améliorer la santé des agents bénéficiaires
- favoriser la transversalité entre les services et améliorer la qualité de vie au travail des agents

Plusieurs structures extérieures participent désormais aux APSC, notamment le conseil départemental de la Meuse et le pays de Verdun.

Les activités ont également été ouvertes aux activités culturelles avec notamment des cours de danse, de chorales ou de sculptures pour les agents qui le souhaitent.

Enfin, et dans un cadre proche lié aux APSC, la collectivité participe à plusieurs courses dans le cadre des challenge d'entreprise mise en place par les organisateurs de courses à pied sur le territoire.

PERSPECTIVES 2026

Compte tenu du contexte électoral et des incertitudes nationales, les perspectives 2026 sont en l'état difficilement définissables en l'état et dépendront pour certains aspects du résultat des élections. Plusieurs sujets peuvent néanmoins être rappelés ou mis en valeur !

1. Poursuite des politiques de rééquilibrage et de réévaluation des rémunérations.

L'ensemble des IFSE a pu être revu suite à la politique mise en place depuis 2 ans.

Il convient désormais de mettre en place une procédure de réexamen des contrat comme le prévoit la réglementation : tous les contrats doivent en effet être revus automatiquement tous les 3 ans.

Si l'augmentation n'est pas automatique, elle doit prendre en considération l'évolution des compétences intrinsèques des agents, à l'image des agents titulaires sans qu'il puisse y avoir de corrélation stricte.

Du reste, une cotation des postes devra progressivement se mettre en place, celle-ci devant prendre en compte, outre les qualités professionnelles les contraintes spécifiques à certains postes comme par exemple le travail la nuit et le week-end par exemple.

L'un des objectifs est également d'institutionnaliser, via une IFSE, les postes qui sont fortement impactés par des heures supplémentaires. Ce sujet peut permettre une rémunération garantie plus élevée pour les agents tout en allégeant le traitement administratif de ces variables. Cette politique a déjà débuté mais doit se poursuivre sur des services fortement impactés.

2. Mobilités

L'enjeu des mobilités interne est cruciale dans le cadre de la politique GPEEC de la collectivité mais également du fait de la transformation de nos métiers sous l'impulsion du développement de l'intelligence artificielle.

De fait, une politique de formation volontariste doit se mettre en place pour inciter les agents les plus impactés par ce changement systématique afin de les accompagner dans au mieux dans une deuxième voire troisième carrière.

Dans ce cadre, un plan de formation en bonne et due forme sera proposé aux instances paritaires.

3. Développement de la prévention

Des dispositions liées à la prévention vont également se développer en cours d'année sur deux aspects centraux :

- le risque incendie : l'ensemble des agents seront formés en interne au maniement des extincteurs et des risques incendies. Des exercices d'évacuation seront également organisés dans les bâtiments de la collectivité tout au long de l'année.
- Les formations SST seront programmés, dans un premier dans les services qui les plus exposés. Elles seront, à terme, déployées sur l'ensemble de la collectivité. Ces formations seront réalisées également par des agents en interne.

4. Elections professionnelles

Les élections professionnelles professionnelles seront organisées en fin d'année pour désigner les représentants du personnel qui siégeront notamment dans nos instances représentatives (CST et F3SCT).

5. Employeur unique territorial

L'adhésion de la Police Municipale de Verdun, objectif 2025, représente une étape majeure dans le développement de l'employeur unique territorial. Désormais, l'ensemble des communes mutualisées voit son personnel géré administrativement à 100 % par la CAGV.

Une extension du dispositif est nécessaire pour atteindre l'objectif final de 100 % des communes intégrées. Cet objectif ne se réalisera cependant qu'en fonction des orientations prises par les nouvelles équipes municipales élues dans chaque commune non adhérente pour le moment.

Chaque extension dépendra également de la capacité des services intercommunaux à absorber une nouvelle charge de travail.

ANNEXE ROB 2026

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Communauté d'Agglomération du Grand Verdun et Ville de Verdun

1. Objet du rapport et cadre réglementaire

Conformément à l'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et les EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants présentent, préalablement au débat d'orientations budgétaires, un rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes.

Encadré méthodologique – Sources, périmètre et limites des données

Le présent rapport s'appuie sur deux sources complémentaires de données :

- le **Rapport Social Unique (RSU) 2024**, produit selon un cadre réglementaire national normé,
- une **extraction du SIRH des agents présents au 31 décembre 2024**, permettant une analyse opérationnelle plus fine.

Méthodologie

Différences de périmètre et de méthode

Des écarts peuvent être constatés entre le RSU (qui sert de base à l'annexe RH) et certaines données du présent rapport

Le RSU constitue un outil réglementaire harmonisé à l'échelle nationale. Il repose sur des règles spécifiques de comptabilisation (statuts pris en compte, positions administratives, équivalents temps plein rémunérés – ETPR, retraitements automatiques), qui peuvent conduire à de légers écarts avec les données issues du SIRH.

L'extraction SIRH, quant à elle, repose sur les **effectifs physiques effectivement présents** au 31/12 et permet une lecture plus détaillée des situations individuelles (statuts spécifiques, temps de travail, filières, services, etc.).

Conséquences sur les résultats

Les écarts constatés entre certaines données RSU et SIRH (notamment sur les effectifs ou les pourcentages femmes/hommes) s'expliquent par :

- des différences de périmètre (agents inclus/exclus selon les règles RSU),
- la distinction entre **effectifs physiques** et **ETPR**,
- des modalités de classement propres à l'outil RSU.

Un agent parti en court d'année se retrouve, par exemple, dans les effectifs SIRH par rapport au RSU.

Fiabilité des tendances

Malgré ces différences méthodologiques, les deux sources présentent des **tendances convergentes** sur les principaux indicateurs (structure femmes/hommes, répartition par catégories, enjeux liés au temps partiel, etc.), ce qui conforte la robustesse des constats présentés dans ce rapport.

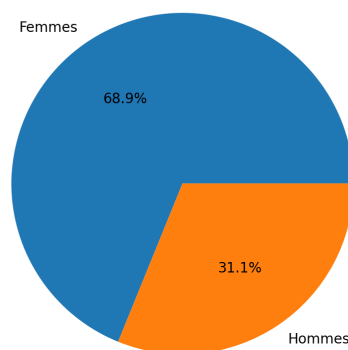
2. Effectifs globaux et structure femmes / hommes

2.1 Effectifs présents au 31/12/2024 (données SIRH)

Sur **456 agents présents** :

Sexe	Effectif	Part
Femmes	314	68,9 %
Hommes	142	31,1 %
Total	456	100 %

Répartition globale Femmes / Hommes



La collectivité présente ainsi une structure fortement féminisée, cohérente avec la sociologie de la fonction publique territoriale.

3. Analyse des emplois permanents

Sont considérés comme emplois permanents :

- titulaires (FPT / FPE),
- stagiaires,
- contractuels en CDI,

- CONT – Catégorie A et B,
- CONT – Absence de cadre d'emplois,
- CONT – Emploi vacant.

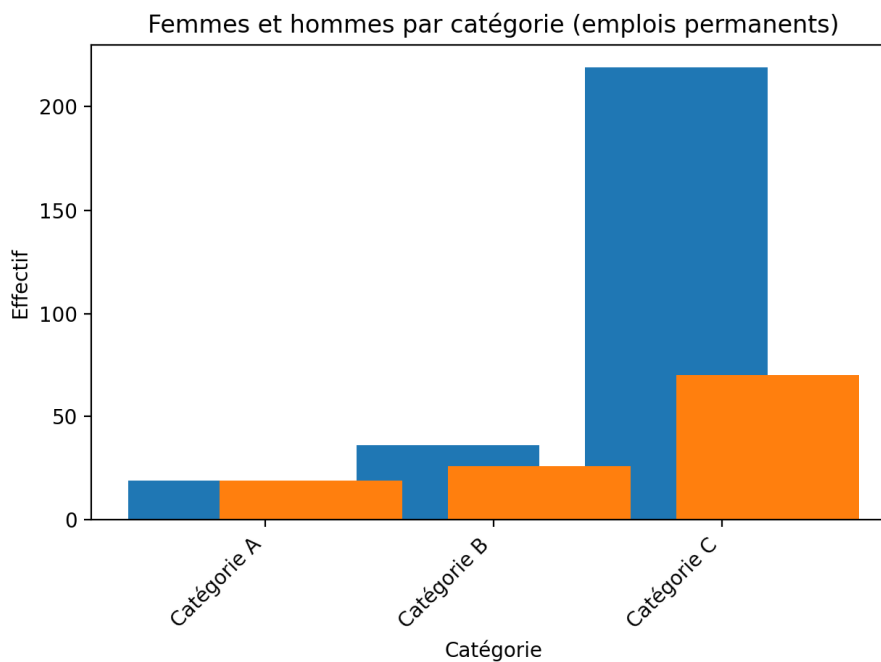
3.1 Répartition femmes / hommes sur emplois permanents

Sexe	Effectif	Part
Femmes	278	70,6 %
Hommes	116	29,4 %
Total	394	100 %

La structure sexuée des emplois permanents est très proche de celle observée sur l'ensemble des effectifs.

3.2 Emplois permanents par catégorie hiérarchique et par sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes
A	19	19	38	50 %
B	36	26	62	58 %
C	219	70	289	75,8 %
Autre / non renseigné	4	1	5	—
Total	278	116	394	



Éléments d'analyse :

- La parité est atteinte en catégorie A.
- Les femmes sont majoritaires en catégorie B.
- La catégorie C demeure très féminisée, ce qui correspond aux réalités nationales des métiers administratifs, sociaux et éducatifs.

Aucun phénomène de plafond de verre n'est objectivé dans les données 2024.

3.3 Emplois permanents par statut et par sexe

Statut	Femmes	Hommes
Titulaire FPT	168	73
Titulaire FPE	1	0
Stagiaire	8	4
CONT – CDI	26	12
CONT – Catégorie A	2	4
CONT – Catégorie B	3	2

CONT – Absence de cadre d’emplois	3	0
CONT – Emploi vacant	67	21

La lecture sexuée par statut ne met en évidence aucun mécanisme d’exclusion d’un sexe dans l’accès aux emplois permanents.

3.4 Répartition par filière et par sexe (libellés SIRH consolidés)

L’analyse ci-dessous est réalisée à partir de la colonne « **Libellé filière (actuel)** » issue de l’extraction SIRH des agents présents au 31/12/2024 (fichier consolidé transmis ultérieurement).

Répartition femmes / hommes par filière

Filière	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes
Filière technique	69	62	131	52,7 %
Filière administrative	87	26	113	77,0 %
Filière animation	70	12	82	85,4 %
Sans filière	30	24	54	55,6 %
Filière sociale	37	0	37	100 %
Filière culturelle	16	11	27	59,3 %
Filière sportive	5	8	13	38,5 %
Sans filière – historique	4	1	5	80,0 %



- Les filières **animation** (85,4 % de femmes) et **sociale** comprenant les ATSEM (100 % de femmes) sont très fortement féminisées, ce qui est cohérent avec la sociologie des métiers concernés.
- La filière **administrative** est également très féminisée (77 % de femmes).
- La filière **technique** présente une quasi-parité (52,7 % de femmes / 47,3 % d'hommes), ce qui constitue un indicateur plutôt favorable au regard des tendances nationales. Figurent dans la filière technique, notamment, les agents d'entretien, de restauration et les ATSEM ayant bénéficié d'un avancement de grade.
- La filière **sportive** reste majoritairement masculine (61,5 % d'hommes).
- Les agents « Sans filière » correspondent aux vacataires recrutés pour certaines opérations spécifiques, notamment DEMOS
- Les catégories « sans filière » et « sans filière – historique » correspondent à des situations techniques du SIRH et doivent être interprétées avec prudence.

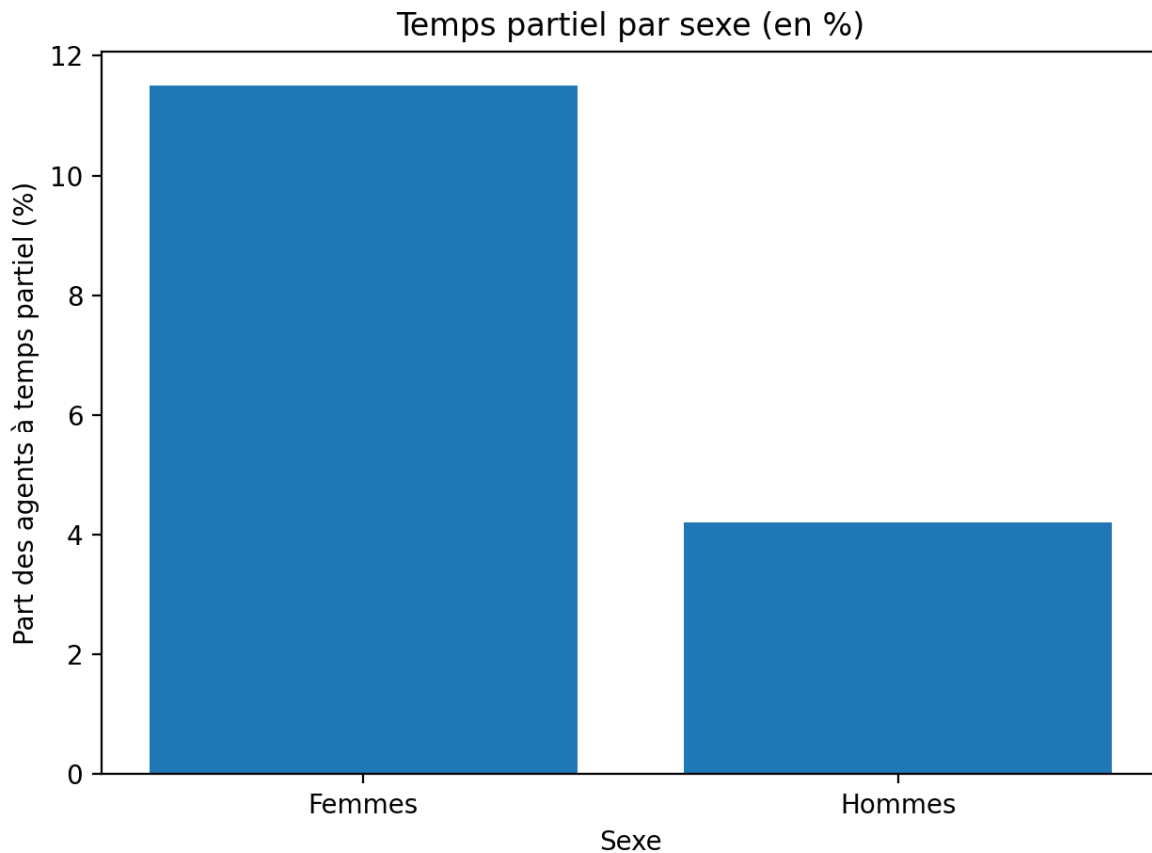
4. Temps de travail : analyse comparative femmes / hommes

Le temps de travail constitue un indicateur central de l'égalité professionnelle.

Temps partiel

Sexe	Agents à temps partiel	Effectif total	Part de temps partiel
Femmes	36	314	11,5 %

Hommes	6	142	4,2 %
--------	---	-----	--------------



Les femmes ont donc près de **trois fois plus recours au temps partiel** que les hommes.

- Le différentiel de temps de travail constitue un facteur explicatif objectif des écarts potentiels de rémunération et de déroulement de carrière.
- Ce point constitue un indicateur de vigilance structurel.

5. Âge des agents : comparaison femmes / hommes

Sexe	Âge moyen
Femmes	44,9 ans
Hommes	45,4 ans

L'âge moyen est très proche entre les femmes et les hommes, ce qui n'indique pas de déséquilibre générationnel structurant.

6. Focus – Avancements de grade 2024 (analyse sexuée)

L'analyse des tableaux d'avancement transmis pour les catégories A, B et C permet d'objectiver les éléments suivants :

Catégorie A

Dossiers examinés	Femmes	Hommes
5	3	2
Promus	0	0

Catégorie B

Dossiers examinés	Femmes	Hommes
7	3	4
Promus	2	1

Catégorie C

Dossiers examinés	Femmes	Hommes
38	22	16
Promus	17	4

Les tableaux mettent en évidence :

- une majorité de femmes parmi les agents promouvables, cohérente avec la structure des effectifs,
- une répartition des avis favorables et défavorables ne faisant apparaître aucun biais lié au sexe,
- des décisions motivées par les critères statutaires, l'ancienneté et la valeur professionnelle.

Conclusion technique : les processus d'avancement apparaissent neutres du point de vue du genre.

7. Focus complémentaire – Police Municipale (agrégation spécifique)

Les agents relevant de la **Filière Sécurité (Police Municipale)** ont été isolés à partir de l'extraction SIRH afin de disposer d'une lecture spécifique.

7.1 Effectifs Police Municipale par sexe

Sexe	Effectif	Part
Hommes	5	71,4 %
Femmes	2	28,6 %
Total	7	100 %

La Police Municipale présente donc une structure **majoritairement masculine**, à l'inverse de la structure globale de la collectivité.

7.2 Police Municipale par catégorie et par sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
B	0	2	2
C	2	3	5
Total	2	5	7

On observe :

- une présence exclusivement masculine en catégorie B,
- une répartition plus équilibrée en catégorie C.

Compte tenu des effectifs réduits, ces données doivent être interprétées avec prudence mais confirment une **tendance structurelle genrée dans les métiers de la sécurité**, conforme aux constats nationaux.

7.3 Temps de travail en Police Municipale

Temps de travail	Femmes	Hommes
Temps complet	2	5

Temps partiel	0	0
---------------	---	---

8. Synthèse des constats

L'analyse sexuée des données 2024 permet d'établir les constats suivants :

- Collectivité fortement féminisée (70 % de femmes).
- Répartition équilibrée femmes / hommes en catégorie A (50 % / 50 %).
- Féminisation importante de la catégorie C (75,8 % de femmes).
- Recours au temps partiel significativement plus fréquent chez les femmes (11,5 % contre 4,2 %).
- Absence d'écart d'âge significatif entre femmes et hommes.
- Neutralité constatée dans les procédures d'avancement de grade.

9. Suivi du plan d'action égalité femmes / hommes (bilan au regard des données 2024)

Le plan d'action égalité professionnelle 2024-2026 validé par délibération en date du 12 juin 2024 a été analysé à la lumière des indicateurs objectifs issus du RSU et de l'extraction SIRH 2024. Cette analyse permet de distinguer les actions **atteintes, en cours de structuration**, et celles **non encore mesurables**.

Actions atteintes :

Les données disponibles permettent d'établir que :

- la parité est atteinte sur les emplois permanents de catégorie A (50 % de femmes / 50 % d'hommes) ;
- les analyses réalisées sur les avancements de grade ne mettent en évidence aucun biais lié au sexe dans les décisions ;
- une mixité réelle est observée dans plusieurs filières, notamment en filière technique (52,7 % de femmes) ;
- un diagnostic annuel consolidé est désormais produit (RSU + SIRH) ;
- l'impact différencié du temps partiel est objectivé (11,5 % de femmes concernées contre 4,2 % d'hommes) ;
- le pilotage RH de la démarche est effectif, avec production d'indicateurs sexués et intégration au rapport présenté dans le cadre du ROB.
- Mise en place du dispositif de signalement des violences

Actions engagées mais encore à consolider par des indicateurs

Certaines orientations du plan sont engagées dans les pratiques, mais ne disposent pas encore d'un suivi statistique formalisé permettant une évaluation chiffrée :

- suivi consolidé des promotions par sexe d'une année sur l'autre ;

- traçabilité statistique des recrutements, candidatures et mobilités par sexe ;
- suivi formalisé des situations liées à la parentalité (retours de congé, parcours) ;

Actions non encore objectivables à ce stade

Enfin, certains objectifs du plan relèvent d'actions dont l'effet ne peut pas encore être mesuré à partir des données disponibles :

- évolution mesurée des écarts de rémunération à poste comparable ;
- impact chiffré des dispositifs d'organisation du travail (télétravail, charte du temps, etc.) ;
- formalisation institutionnelle d'un référent égalité identifié.

Conclusion

Les données 2024 permettent de constater que plusieurs objectifs structurants du plan sont d'ores et déjà atteints (parité en catégorie A, neutralité des promotions, production d'indicateurs fiables).

L'enjeu des prochains exercices porte désormais sur la **consolidation du suivi dans la durée** et la montée en puissance des outils d'évaluation, afin de mesurer l'impact concret des actions engagées.