



Direction des Finances et des Achats

RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2026 VILLE DE CERGY

Rapport portant sur le
Budget principal et le Budget annexe
« activités spectacles »

SOMMAIRE

Introduction générale	4
1. Cadre légal et objectif du ROB.....	4
2. Contexte général : situation économique et sociale.....	5
L'économie européenne en 2026 : une croissance fragile mais stabilisée.....	5
Un contexte politique français marqué par l'instabilité.....	6
Les contraintes budgétaires : la résorption du déficit public.....	6
Les principales dispositions du Projet de Loi de Finances 2026 concernant les communes	8
Analyse rétrospective de la situation financière	10
1. L'Épargne brute	10
2. L'épargne nette	11
3. Le taux d'épargne nette	11
4. La capacité de désendettement	11
5. Évolution pluriannuelle des Dépenses de fonctionnement.....	12
6. Évolution pluriannuelle des Recettes de fonctionnement	13
7. Évolution pluriannuelle des Dépenses d'équipement.....	15
8. Le financement des investissements	16
Caractéristique de la dette	17
Orientations budgétaires pour l'exercice à venir	19
1. Orientations générales	19
2. Orientations en fonctionnement.....	19
Stabilité des dépenses dans un contexte pré-électoral	19
➤ Les charges à caractère général	19
➤ Les autres charges de gestion courantes	20
➤ Les charges financières	20
➤ Les charges de personnel	20
Recettes de fonctionnement	20
➤ recettes fiscales	20
➤ La Dotation Globale de Fonctionnement (DGF)	23
➤ Les autres dotations et participations	24
➤ Autres recettes	24

3. Orientations en investissement	25
4. La stratégie de gestion de la dette.....	25
5. Budget annexe « Activités spectacles »	26
Annexe 1 - Structure et évolution des dépenses de personnel et des effectifs	27
1. POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	27
1.1 Renforcer le dialogue, la communication et la participation avec les agents et leurs représentants (budget 487 000 €).....	27
1.2 Accompagner les évolutions structurelles de la Ville de Cergy et de son Administration	28
1.3 Adapter et améliorer les conditions de travail en tenant compte des objectifs de développement durable (budget 383 000 €)	28
1.4 Mettre en place une politique salariale responsable et attractive (budget 2 978 000 €)	28
1.5 Prendre en compte et accompagner la diversité des parcours professionnels (budget 610 000€)28	
1.6 S'engager pour l'égalité professionnelle et le bien-vivre ensemble (budget 125 700 €)	29
2 STRUCTURE ET EVOLUTION DES EFFECTIFS	30
2.1 Le personnel permanent.....	31
2.2 Le personnel non permanent	33
3. DEPENSES DE PERSONNEL.....	33
3.1 Evolution de la masse salariale à Cergy	34
3.2 Perspectives 2026.....	35
3.3 Leviers pour réduire le poids des mesures budgétaires	37
4. LES AVANTAGES EN NATURE.....	38
4.1 Logement de fonction.....	38
4.2 Agents bénéficiant d'un véhicule	38
4.3 Agents bénéficiant d'un avantage lié aux repas	39
5. TEMPS DE TRAVAIL.....	39
Annexe 2 - Liste des Autorisations de programme actualisées au CM du 25/09/2025	42

Introduction générale

1. Cadre légal et objectif du ROB

L'article L.2312-1 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) rend obligatoire la tenue d'un débat d'orientations budgétaires (DOB) dans les deux mois précédant le vote du Budget Primitif, afin de présenter au Conseil municipal et de discuter les grandes orientations du prochain budget.

La loi du 7 août 2015, portant « nouvelle organisation territoriale de la République » (Loi NOTRe) précisée par le décret du 24 juin 2016 n°2016-841, a renforcé le rôle du DOB en définissant son contenu.

Avant l'examen du budget, l'exécutif des communes de plus de 3 500 habitants, des EPCI qui comprennent au moins une commune de plus de 3 500 habitants, des départements, des régions et des métropoles présente à son assemblée délibérante un rapport sur :

1- les orientations budgétaires : évolutions prévisionnelles de dépenses et recettes (fonctionnement et investissement), en précisant les hypothèses d'évolution retenues notamment en matière de concours financiers, de fiscalité, de tarification, de subventions et les évolutions relatives aux relations financières entre une commune et l'EPCI dont elle est membre,

2- les engagements pluriannuels envisagés : programmation des investissements avec une prévision des recettes et des dépenses,

3- la structure et la gestion de la dette contractée, les perspectives pour le projet de budget, en précisant le profil de dette visé pour l'exercice.

Ces différents critères doivent permettre d'évaluer l'évolution prévisionnelle des niveaux :

- D'épargne brute,
- D'épargne nette,
- D'endettement.

De plus, pour les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI de plus de 10 000 habitants comprenant au moins une commune de 3 500 habitants, les départements, les régions et les métropoles, le rapport de présentation du DOB comporte également une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs.

Depuis la Loi de programmation des finances publiques 2018 – 2022, il convient également de faire figurer les objectifs d'évolution des dépenses réelles de fonctionnement et du besoin de financement de la collectivité aussi bien pour le Budget primitif que pour les budgets annexes.

Afin d'éclairer le Débat d'orientations budgétaires, le présent rapport constitue un outil d'aide à la décision, mais aussi un levier de transparence et de dialogue.

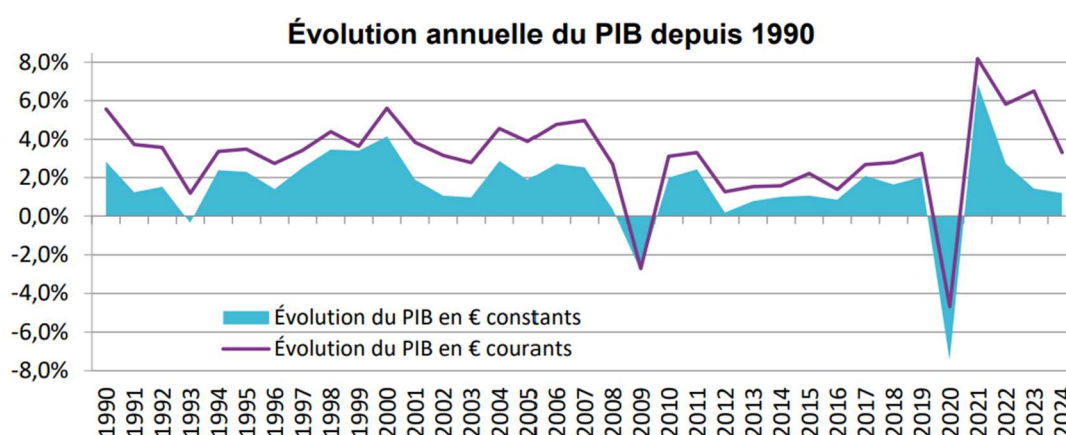
L'objectif est de garantir une politique budgétaire à la fois prudente et ambitieuse, capable de concilier soutenabilité financière, qualité du service public et accompagnement des transformations nécessaires à un développement durable et solidaire du territoire.

2. Contexte général : situation économique et sociale

L'année 2026 débute dans un climat économique plus apaisé après plusieurs années de fortes tensions inflationnistes. La normalisation progressive des politiques monétaires, notamment en Europe et aux États-Unis, contribue à cette stabilisation, même si les incertitudes géopolitiques et les défis environnementaux continuent d'influencer les conditions financières et budgétaires des États et des collectivités territoriales.

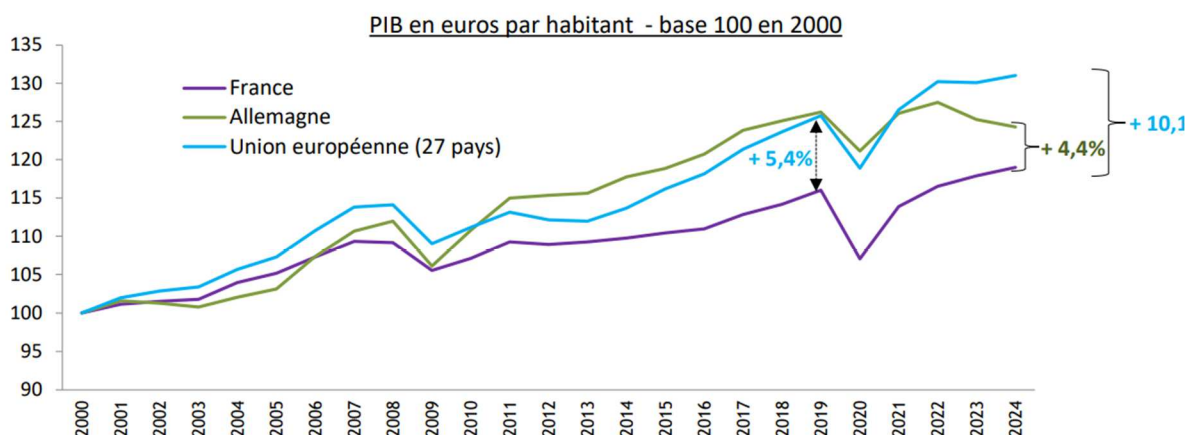
L'économie européenne en 2026 : une croissance fragile mais stabilisée

La zone euro connaît une phase de ralentissement modéré après la reprise post-pandémique. La Banque centrale européenne maintient une politique monétaire prudente visant une inflation inférieure à 2 %. La croissance, estimée entre 1 % et 1,5 %, reste fragile, pénalisée par la faible demande intérieure, la normalisation du marché du travail et les tensions géopolitiques persistantes, notamment à l'Est de l'Europe et au Moyen-Orient.



En 2024, la France conserve le 8ème PIB par habitant le plus élevé de l'union Européenne.

Sur la période 2000-2009, la croissance du PIB en € par habitant était globalement similaire à celle de l'Allemagne. Sur la période 2010-2019, un net écart a été créé avec une croissance plus faible du PIB par habitant en France par rapport à l'Allemagne et à l'ensemble de l'Union Européenne. Depuis 2019, la France réduit l'écart avec l'Allemagne notamment grâce à une baisse du PIB par habitant de cette dernière depuis 2022 (-2,5% en deux ans). Par contre, l'écart avec l'ensemble des pays de l'Union Européenne continue de s'accroître.



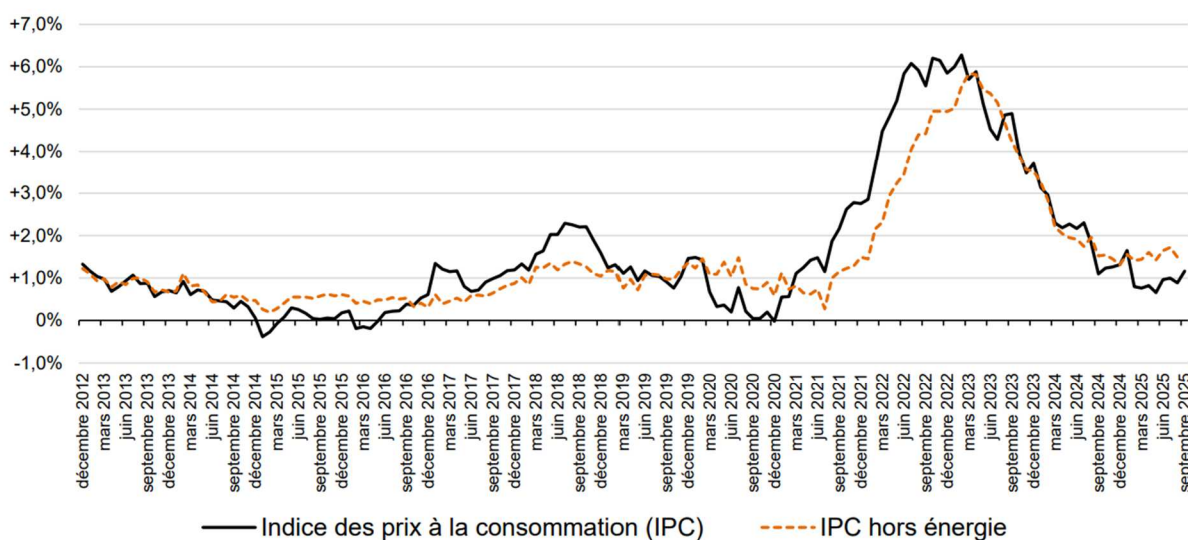
Source : FCL – Gérer la Cité – calculs à partir des données d'Eurostat

Un contexte politique français marqué par l'instabilité

En France, la nomination d'un quatrième Premier ministre en moins d'un an témoigne d'une forte instabilité politique. L'absence répétée de gouvernement pleinement constitué a fragilisé la confiance des marchés, renforcée par la récente dégradation de la note de crédit du pays par Fitch Ratings. Cette situation accroît les doutes sur la capacité de la France à maîtriser ses finances publiques.

L'inflation s'est nettement ralentie en 2025, évoluant autour de 1 % sur l'année. Cette décélération est principalement due à la baisse des prix de l'énergie, qui pèsent fortement dans l'indice des prix à la consommation. Hors énergie, la hausse des prix reste modérée (+1,5 % sur un an), traduisant une stabilisation générale des tensions inflationnistes.

Variation sur 12 mois de l'indice des prix à la consommation

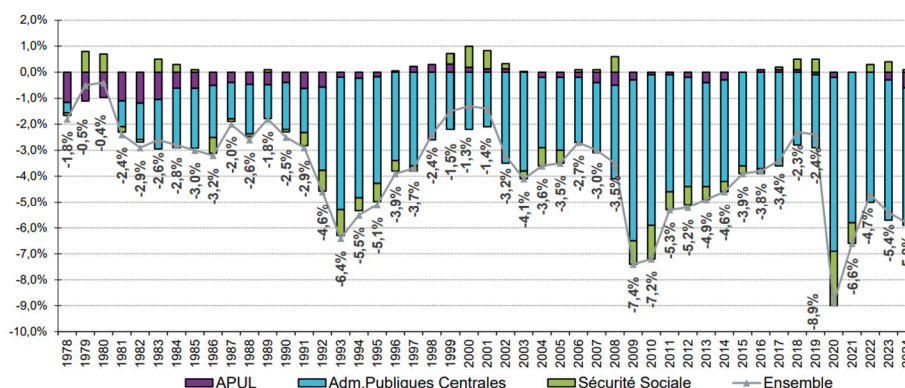


Source : FCL – Gérer la Cité

Les contraintes budgétaires : la résorption du déficit public

Une augmentation du déficit public en 2024. Dans le cadre de la LFI 2025 le gouvernement redoutait que le déficit n'atteigne 6% en 2024. S'il s'établit finalement à 5,8% du PIB il est cependant en augmentation par rapport à l'année 2023.

Déficit public au sens de Maastricht en % PIB



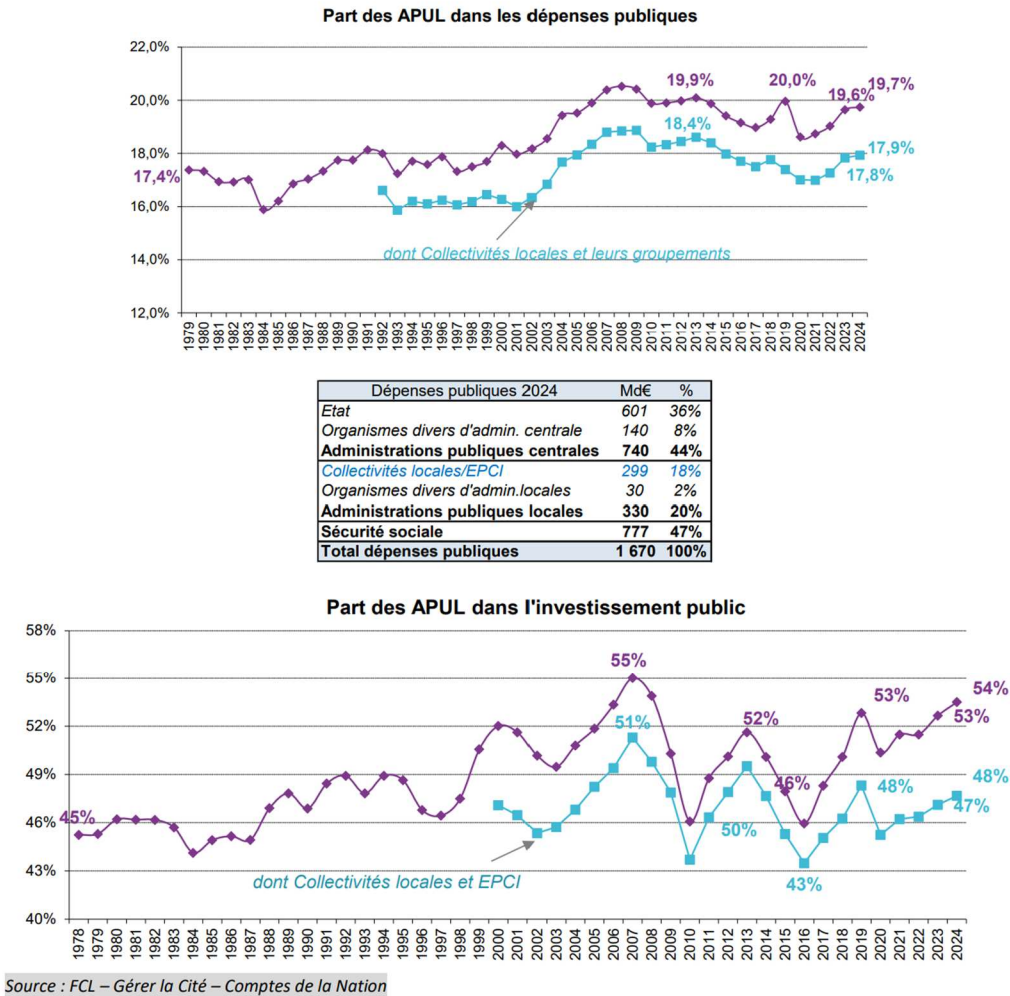
Source : FCL – Gérer la Cité – Comptes de la Nation

L’augmentation du besoin de financement des collectivités locales explique 43% de l’augmentation du déficit public en 2024.

Le besoin de financement des collectivités locales s’est établi à 11,4 Md€ en 2024 contre un 5 Md€ en 2023. Cet écart de 6,4 Md€ représente 43% de l’augmentation du déficit public en 2024.

La réduction de 9,2 Md€ des excédents sur le budget de la Sécurité Sociale est le principal facteur de dégradation de la situation en 2024.

Cette augmentation est en grande partie imputable à un l’effort d’investissement. En comptabilité nationale, au niveau de l’ensemble des collectivités locales, la hausse de l’effort net investissement (dépenses – recettes d’investissement hors dette) explique plus des trois quarts du besoin de financement total. Les départements sont dans une situation différente puisque c’est l’effondrement de leur épargne qui explique la dégradation de leur solde public.



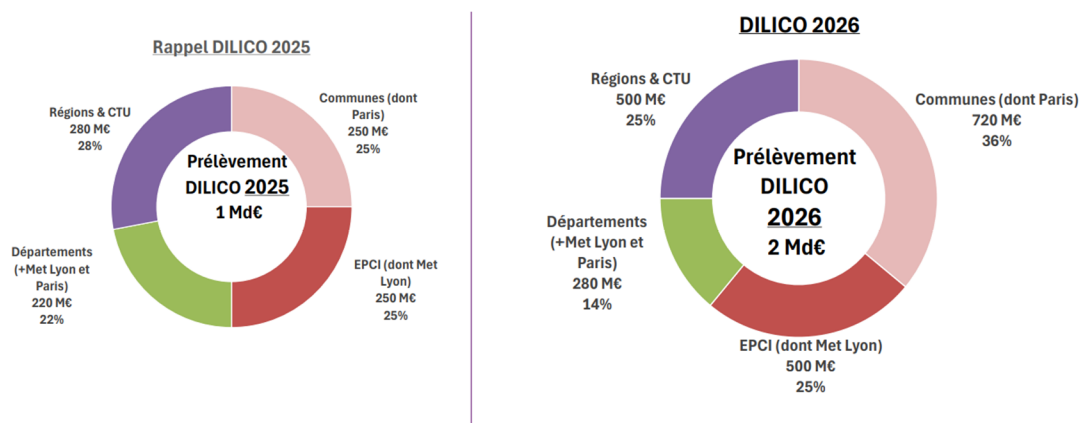
Les APUL et les collectivités locales présentent une capacité d’autofinancement (épargne brute) positive alors que l’État affiche un déficit de la section de fonctionnement depuis 1991 avec une nette aggravation depuis la crise COVID.

Le besoin de financement total des collectivités locales reste lié à l’effort d’investissement. Le budget de l’État est structurellement déficitaire sur sa section de fonctionnement avec un niveau d’investissement plus faible.

Les principales dispositions du Projet de Loi de Finances 2026 concernant les communes

Le projet de loi de finances pour 2026 a été publié mardi 14 octobre. En voici les premières mesures concernant les communes.

- ✓ Article 27 : aménagement de la révision des valeurs locatives des professionnels pour repousser à 2027 l'intégration de la révision sexennale, et report de la révision des valeurs locatives des locaux d'habitation à 2032.
- ✓ Article 31 : reconduction de l'enveloppe nationale de dotation globale de fonctionnement (DGF) versée par l'Etat au niveau de l'an dernier. En outre, à compter de 2026, la compensation afférente à l'abattement de 50 % applicable aux valeurs locatives des établissements industriels – tant pour la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) que pour la cotisation foncière des entreprises (CFE) – instituée en 2021 dans le cadre de la réforme des impôts de production, fait l'objet d'une réduction de 25 %. Le coût de ce mécanisme avait connu, depuis son instauration, une progression très dynamique. Pour rappel, la ville perçoit une compensation de 1,05M€ au titre de ces locaux industriels.
- ✓ Article 32 - Suppression de l'éligibilité du FCTVA sur les dépenses d'entretien des bâtiments publics, de la voirie, des réseaux, et de l'informatique en nuage : perte de recette estimée à 100K€ pour Cergy
- ✓ Article 65 : suppression de la prise en charge par l'Etat des cotisations salariales des apprentis des collectivités.
- ✓ Article 72 – au sein de l'enveloppe de DGF, les dotations de péréquation progressent de 290 M€ dont 140 M€ pour la dotation de solidarité urbaine (DSU) dont bénéficie la ville de Cergy.
- ✓ Article 74 : création d'un fonds d'investissement des territoires (FIT). Ce fonds agrège et remplace la DETR, DSIL et la dotation politique de la ville. Il sera réservé aux territoires ruraux au sens de l'INSEE et aux communes dont la population en quartier politique de la ville dépasse 10% de leur population. Répartition du fonds par département dans une fourchette de -/+3% du montant de l'année précédente, donc peu de changement pour 2026 sur les masses à répartir par département. Le FIT sera réparti par le Préfet, qui pourra de manière exceptionnelle y déroger lorsque des communes non éligibles sollicitent pour des communes ou EPCI qui financent des projets d'un EPCI ou d'une commune éligible. L'Etat prévoit une baisse de 200 M€ pour ces concours financiers en 2026.
- ✓ Renouvellement et renforcement en 2026 du DILICO (dispositif de lissage conjoncturel des recettes fiscales) créé en 2025. Ce dispositif consiste à prélever une fraction de recettes fiscales auprès des collectivités les plus aisées suivant un indice synthétique combinant le potentiel financier par habitant et le revenu par habitant. 90% des sommes mises en réserve et restituées progressivement si l'augmentation de leurs dépenses est contenue. Les 10% restants abondent des fonds de péréquation pour financer la solidarité entre collectivités.
 - Article 75 : DILICO 2025 : suppression de la mention qui prévoyait un reversement dans la limite du montant de la contribution de l'année, donc il y aura reversement non contraint.
 - Article 76 : DILICO 2026 : passage à 2Mds€ du prélèvement (+100%), mais la part revenant aux communes passe de 250M€ en 2025 à 720M€ (+300%) et la part des EPCI passe de 250M€ à 500M€ (+200%).



Elargissement de la base : sont concernés par le prélèvement, les communes dont l'indice synthétique est supérieur à 100% de l'indice moyen et non plus 110% de l'indice moyen en 2025, et sont éligibles les EPCI dont l'indice dépasse 80% de l'indice moyen et non plus 110% de l'indice moyen.

Le DILICO 2026 sera calculé sur les données DGF 2025 (et non 2026). La part prélevée pour un futur fonds de développement des territoires passe à 20% contre 10% en 2025 : sur le DILICO 2026, 80% du prélèvement sera donc reversé (contre 90% en 2025).

Notons enfin que le reversement du DILICO 2026 sera conditionné au respect par l'ensemble des collectivités territoriales d'une évolution de leurs dépenses réelles de fonctionnement et d'investissement inférieure à la croissance du PIB (prévu à 1,2% pour 2026). Si l'ensemble des dépenses de fonctionnement et d'investissement de l'ensemble des collectivités communes et EPCI dépasse la croissance du PIB augmenté de 1%, aucun reversement n'est effectué pour l'année donnée.

Les communes exclues de la contribution restent les mêmes :

- les plus défavorisées au regard du classement de La DSU - Dotation de Solidarité Urbaine (les 250 premières communes de plus de 10 000 habitants et les 30 premières communes de 5 000 à 9 999 habitants) de la DSR – Dotation de Solidarité Rurale (les 2 500 premières communes DSR Cible) ainsi que pour l'Outre-mer, les 115 communes les plus défavorisées au sens de la dotation d'aménagement (DACOM) ;
- Celles dont le prélèvement est inférieur à 1 000€.

Cergy étant classée dans les 250 premières communes de plus de 10 000 habitants percevant la DSU, la ville ne devrait pas être concernée par ce dispositif.

Hors projet de loi de finances pour 2026, la ville reste soumise en 2026 à l'augmentation des cotisations patronales de +3% afin de contribuer au financement de la caisse de retraite des fonctionnaires territoriaux (CNRACL). Le taux de cotisation initialement de 34,65% en 2025 doit atteindre 43,65% en 2028. Cette contribution représente 600 000€ pour la ville de Cergy en 2026.

Analyse rétrospective de la situation financière

1. L'Épargne brute

L'épargne brute est un des soldes intermédiaires de gestion le plus utilisé car le plus pertinent pour apprécier la santé financière d'une collectivité locale. Il correspond au solde des opérations réelles de la section de fonctionnement (recettes réelles de fonctionnement – dépenses réelles de fonctionnement y compris les intérêts de la dette). L'épargne brute constitue la Capacité d'autofinancement (CAF) dont dispose la collectivité pour financer ses investissements de l'exercice.

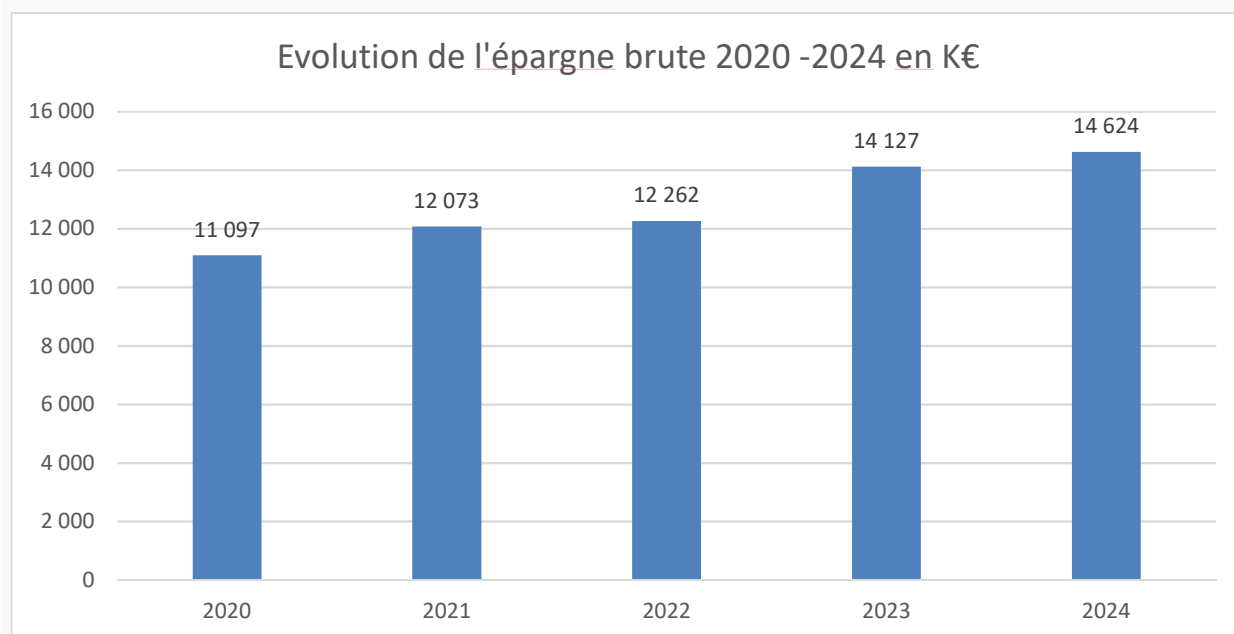
Elle constitue un double indicateur :

1. Un indicateur d'aisance de la section de fonctionnement, dans la mesure où son niveau correspond à l'excédent de recettes réelles de fonctionnement sur les dépenses réelles de fonctionnement. Cet excédent est indispensable pour financer les investissements et rembourser la dette existante.
2. Un indicateur de la capacité de la collectivité à investir ou à couvrir le remboursement des emprunts existants.

En effet, l'épargne brute correspond au flux dégagé par la collectivité sur ses dépenses de fonctionnement pour rembourser la dette et/ou investir.

La préservation d'un niveau minimum d'épargne brute doit donc être le fondement de toute analyse financière prospective, car il s'agit à la fois d'une contrainte légale (l'épargne brute ne doit pas être négative) et également, de santé financière (la collectivité doit dégager chaque année des ressources suffisantes pour couvrir ses dépenses courantes et rembourser sa dette).

L'épargne brute conditionne la capacité d'investissement de la collectivité. Les investissements peuvent être financés par des ressources propres (épargne brute) et par des ressources externes (subventions, dotations et emprunts).



L'épargne brute prévisionnelle s'élevait au BP 2025 à 10 119 118,46€

A ce stade de la préparation budgétaire 2026, l'épargne brute attendue est de 9 624K€

L'épargne brute est donc maintenue à un niveau satisfaisant, traduisant une gestion rigoureuse, permettant ainsi de soutenir le programme d'investissements, en préservant l'équilibre financier et, sans recourir de manière excessive à l'emprunt.

2. L'épargne nette

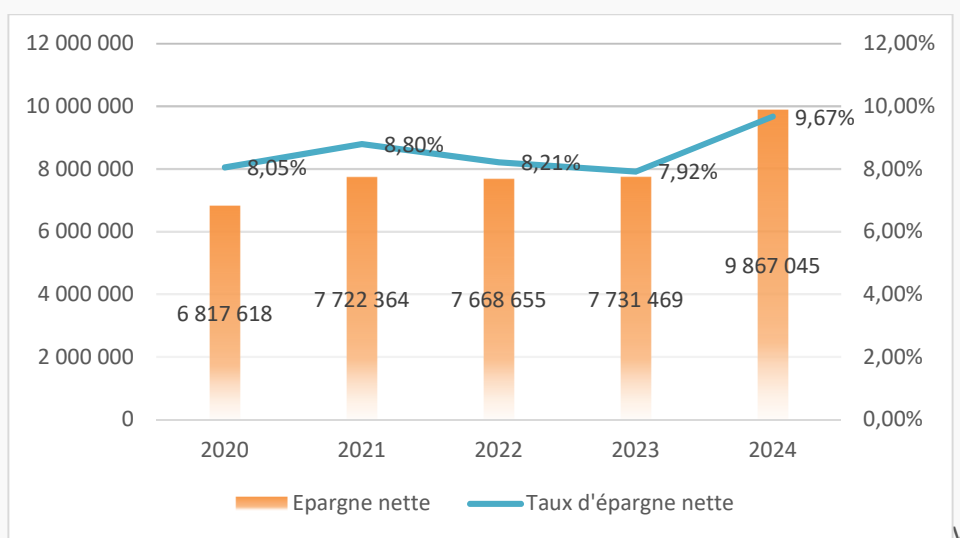
L'épargne nette correspond à l'épargne brute moins le remboursement en capital de la dette. C'est donc un indicateur plus aisément lisible du respect de la contrainte légale de couverture du remboursement de la dette par des recettes propres : l'épargne nette doit être positive, ce qui témoigne que la collectivité a remboursé sa dette avec ses ressources de fonctionnement. Et une épargne nette positive représente l'autofinancement des investissements que peut apporter une collectivité. A l'inverse, une épargne nette négative est un signal d'alerte.

L'épargne nette prévisionnelle s'élevait au BP 2025 à 5 119 118,46€

A ce stade de la préparation budgétaire 2026, l'épargne nette attendue est de 3 424K€

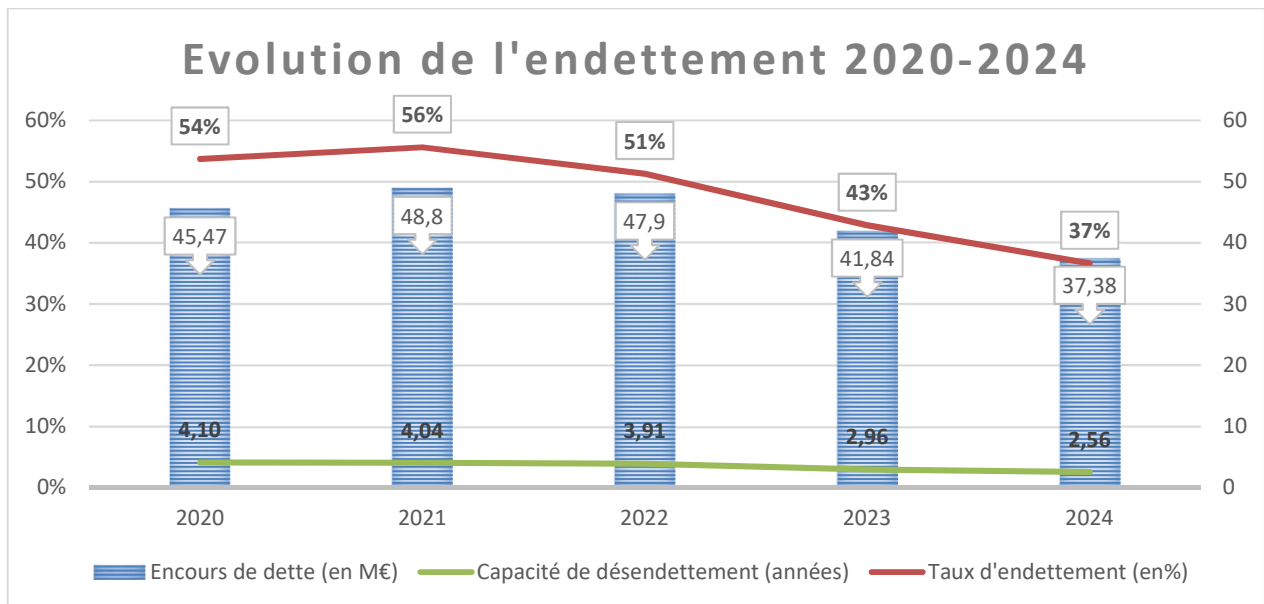
3. Le taux d'épargne nette

Ce ratio est obtenu en divisant l'épargne nette par les recettes de fonctionnement. Il permet de mesurer la part des recettes de fonctionnement qui peuvent être consacrées à l'investissement. Le taux d'épargne nette est généralement situé entre 4% et 8%.



4. La capacité de désendettement

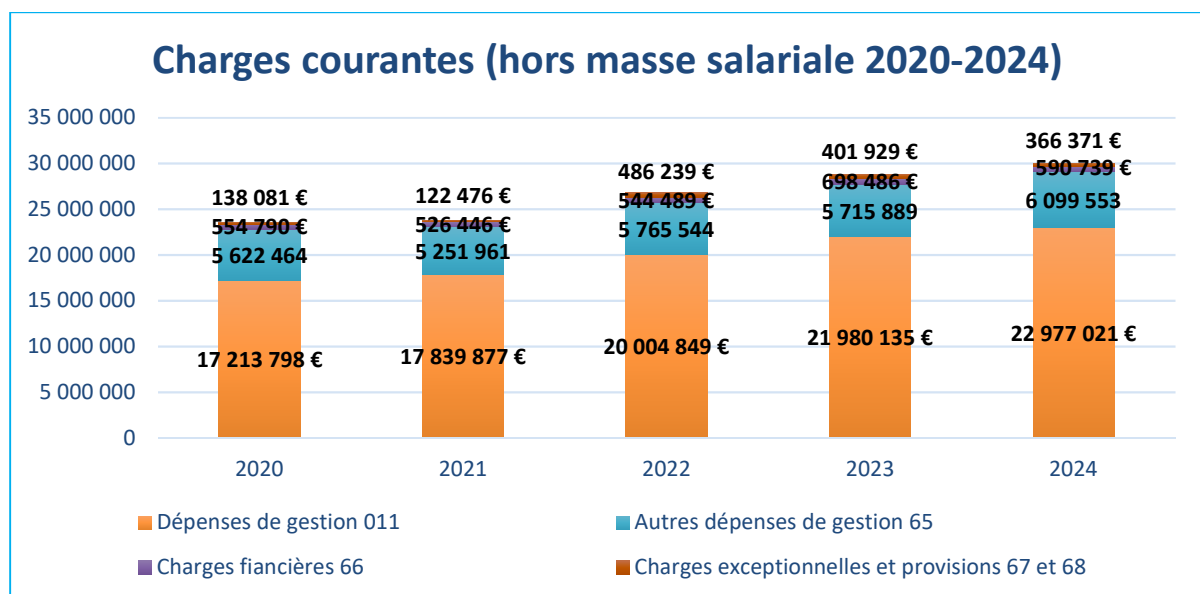
Ce ratio indique, en théorie, le nombre d'années que mettrait la commune pour rembourser l'intégralité de sa dette, si elle y consacrait tout son autofinancement. Ce ratio sert en fait à comparer les collectivités entre elles et sert à l'Etat à surveiller la situation financière des collectivités locales : plus le ratio de capacité de désendettement est faible, meilleure est la situation, puisque cela signifie que la commune peut rapidement se désendetter. En règle générale, on considère qu'une capacité de désendettement qui atteint ou dépasse les 10 années, est un signe d'alerte et témoigne d'une situation tangente.



Entre 2020 et 2024, l'évolution de l'endettement met en évidence une tendance globale au désendettement. Après une légère hausse observée en 2021, où l'encours de la dette atteint 48,8 M€ et le taux d'endettement 56 %. A partir de 2022, on note une diminution progressive et continue de ces indicateurs. L'encours de dette recule ainsi pour atteindre 37,38 M€ en 2024, tandis que le taux d'endettement passe de 54 % en 2020 à 37 % en 2024. Parallèlement, la capacité de désendettement s'améliore sensiblement, passant de 4,10 années en 2020 à 2,56 années en 2024, traduisant une meilleure aptitude à rembourser la dette. Cette évolution témoigne d'une gestion financière maîtrisée, caractérisée par un effort soutenu de réduction de la dette et une amélioration continue de la solidité budgétaire.

La diminution progressive de l'endettement observée entre 2020 et 2024 permet aujourd'hui de retrouver une capacité d'emprunt plus confortable. Cette évolution positive a rendu possible la souscription de nouveaux emprunts en 2025, dans des conditions maîtrisées malgré la forte hausse des taux d'intérêts, sans remettre en cause l'équilibre et, en veillant à maintenir un niveau d'endettement maîtrisé et compatible avec la trajectoire financière engagée.

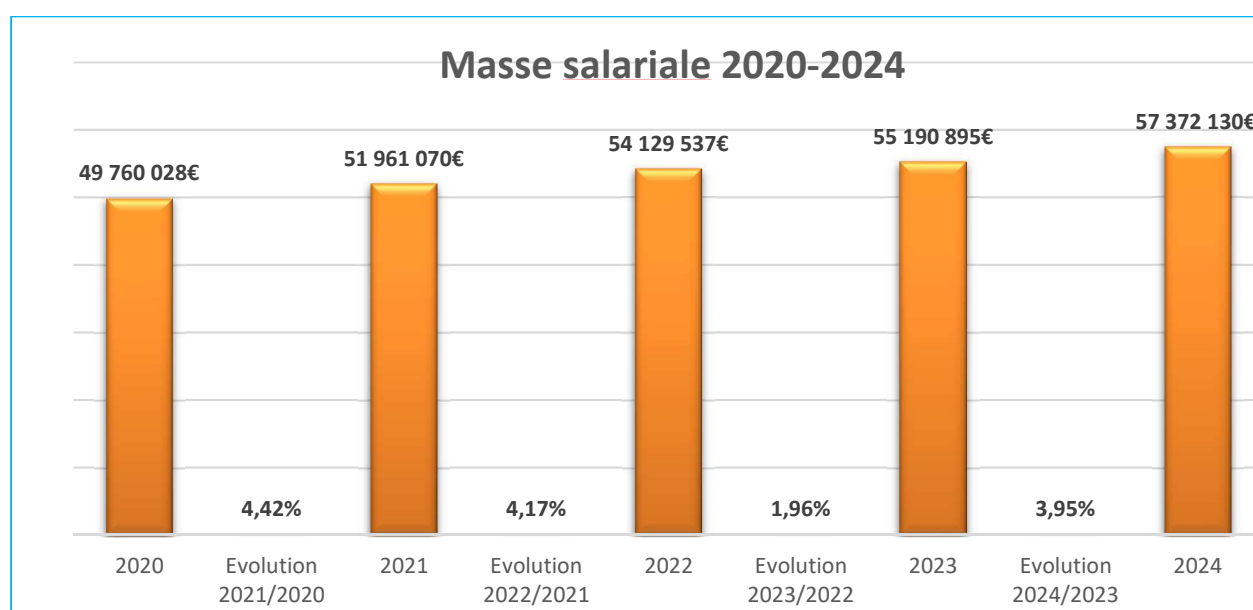
5. Évolution pluriannuelle des Dépenses de fonctionnement



À partir de 2022, les dépenses de gestion courantes connaissent une forte augmentation, liée à un ensemble de facteurs économiques et conjoncturels. Cette évolution s'explique tout d'abord par la hausse généralisée des prix des biens et des services observés à la sortie de la crise sanitaire. En effet, l'économie mondiale a connu une phase de reprise rapide, entraînant une augmentation de la demande et des tensions sur les chaînes d'approvisionnement. Cette situation a alimenté une inflation sous-jacente marquée (hors énergie et alimentation), qui est passée de 1,3 % en 2021 à 3,5 % en 2022, avant d'atteindre 4,2 % en 2023 puis de se stabiliser à 2,3 % en 2024.

Parallèlement, la forte hausse des prix de l'énergie a eu un impact considérable sur les charges de fonctionnement. Entre 2022 et 2023, les coûts énergétiques ont bondi de plus de 42 %, sous l'effet direct de la guerre en Ukraine et des perturbations sur les marchés internationaux du gaz et de l'électricité. Cette flambée des prix a pesé lourdement sur les budgets.

Ainsi, la combinaison de l'inflation généralisée et de la hausse exceptionnelle du coût de l'énergie explique la progression marquée des dépenses de gestion à partir de 2022. Cette situation a conduit à une nécessaire adaptation des politiques de gestion budgétaire, afin de préserver l'équilibre financier tout en maintenant la qualité des services rendus à la population.

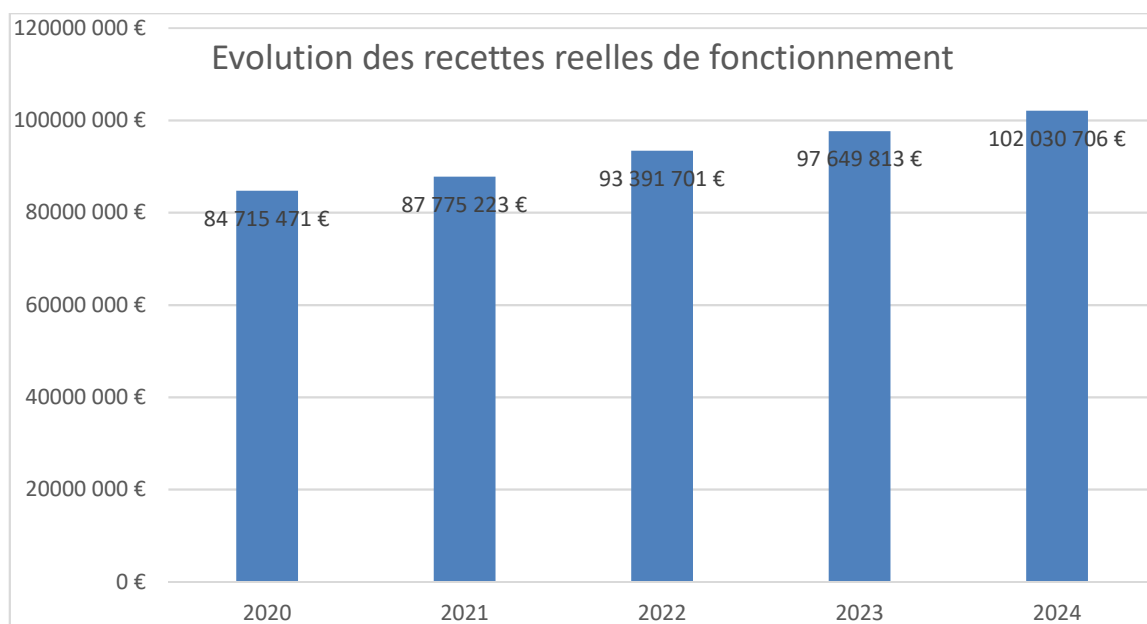


L'augmentation de la masse salariale résulte de plusieurs facteurs, dont une large part est directement liée à des mesures nationales. En effet, près de 63 % de cette hausse provient des dispositions gouvernementales mises en place ces dernières années, telles que la revalorisation du point d'indice, les augmentations de cotisations, l'application de nouvelles grilles indiciaires, ou encore la revalorisation de certaines catégories de personnel dans un contexte d'inflation généralisée. Ces mesures, bien que nécessaires pour préserver le pouvoir d'achat des agents, ont mécaniquement entraîné une progression significative des dépenses de personnel.

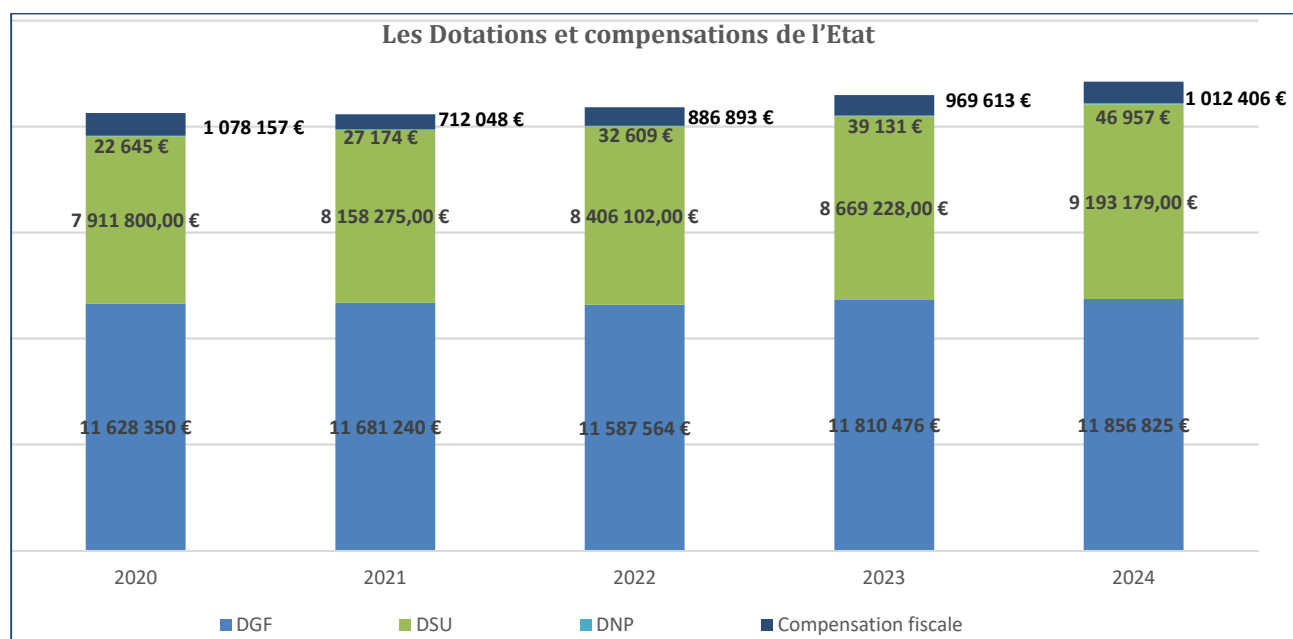
Les 37 % restants de l'augmentation découlent de décisions internes à la collectivité, notamment la mise en œuvre du pacte social, visant à renforcer l'attractivité des emplois et à améliorer les conditions de travail. Ce dispositif s'est accompagné de la création de nouveaux postes, rendue indispensable par l'évolution des besoins des services.

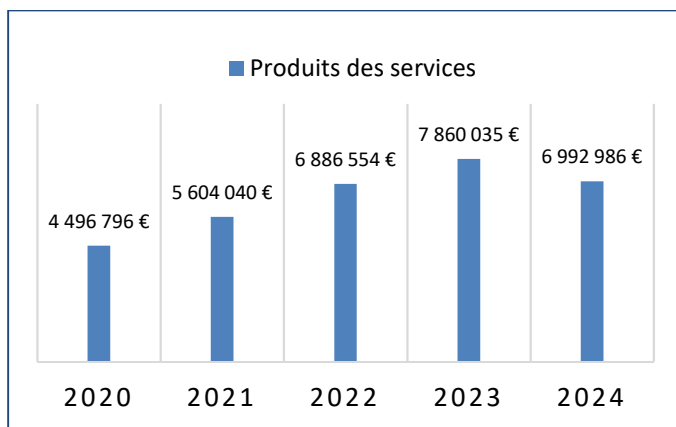
6. Évolution pluriannuelle des Recettes de fonctionnement

Des recettes réelles de fonctionnement dynamiques (+20,5% entre 2020 et 2024) sous l'effet des revalorisations importantes des bases fiscales et de la péréquation.

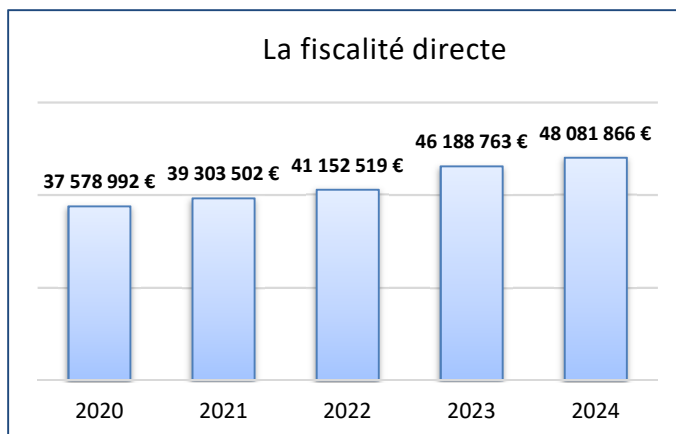


La part forfaitaire de la DGF stagne du fait de l'absence de revalorisation annuelle, seule la part péréquée, destinée à soutenir les communes urbaines confrontées à la précarité sociale, augmente.
Les compensations fiscales versées par l'Etat visent à neutraliser l'impact de certaines exonérations votées par l'État sur les recettes communales.



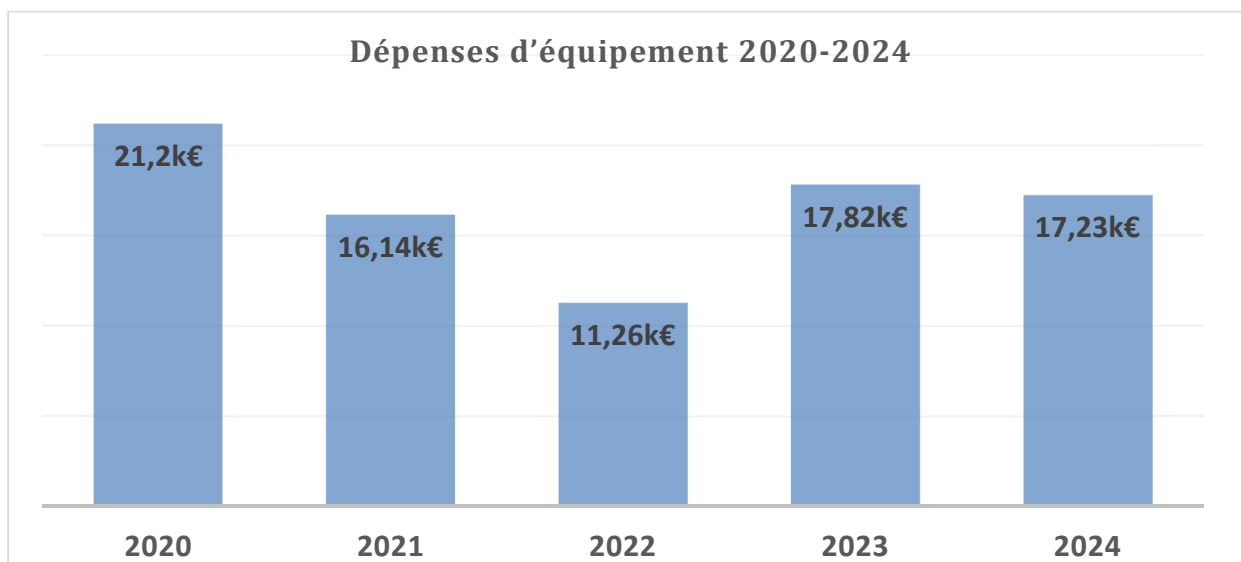


Les recettes tarifaires ont connu une baisse significative en 2020 et 2021, en raison des effets de la crise sanitaire. Elles ont retrouvé un niveau plus normal en 2022 et 2023, avec un retour à une situation plus stable. En 2024, une diminution des recettes est observée, en lien avec la mise en œuvre de la réforme du quotient familial visant une meilleure équité pour les usagers par des tarifs plus justes et solidaires aux familles.



Les recettes de la fiscalité directe restent dynamiques, portées principalement par la revalorisation importante des bases indexées sur l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH).

7. Évolution pluriannuelle des Dépenses d'équipement



Cette évolution des dépenses d'équipement entre 2020 et 2024 suit la feuille de route du mandat communal. La baisse des investissements observée en 2021 et 2022 résulte du retard pris avec la crise sanitaire et d'ajustements liés aux différentes phases d'études et de finalisation des projets. À partir de 2023, la montée en puissance des dépenses traduit le lancement effectif des travaux et la réalisation concrète des investissements prioritaires définis par les élus. Cette progression témoigne ainsi d'une gestion maîtrisée et planifiée des projets, en adéquation avec le calendrier fixé par le mandat communal et les étapes nécessaires à la bonne réalisation des équipements.

8. Le financement des investissements




Pour financer son programme d'investissement, la ville s'efforce de mobiliser en priorité son épargne et des subventions au moyen d'une politique de recherche active de financements auprès de partenaires diversifiés (Etat, région, CD 95, CACP, autres organismes de type ADEME, CAF, etc.). Un agent dédié est chargé d'identifier les financements possibles, de coordonner la réponse aux appels à projet et de suivre leur recouvrement, une fois les subventions notifiées.

La capacité de ces partenaires à soutenir la ville est un point d'attention, dans un contexte de réduction des marges de manœuvres des administrations publiques.

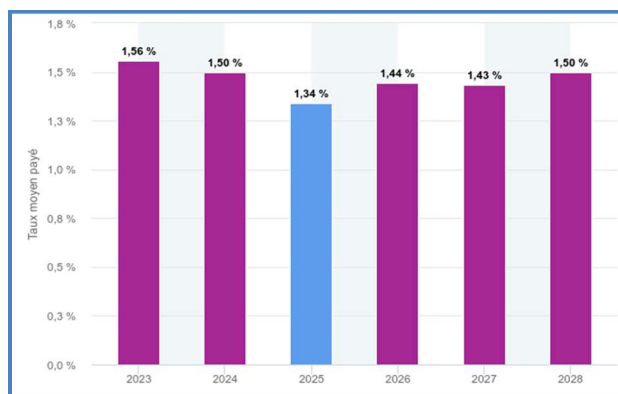
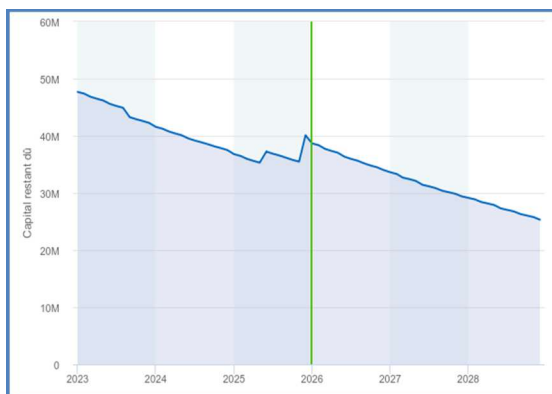
Caractéristique de la dette

L'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales dans sa rédaction issue de la loi NOTRe prévoit que les orientations générales du budget doivent s'accompagner d'informations sur la structure et la gestion de la dette pour les collectivités de plus de 10 000 habitants.

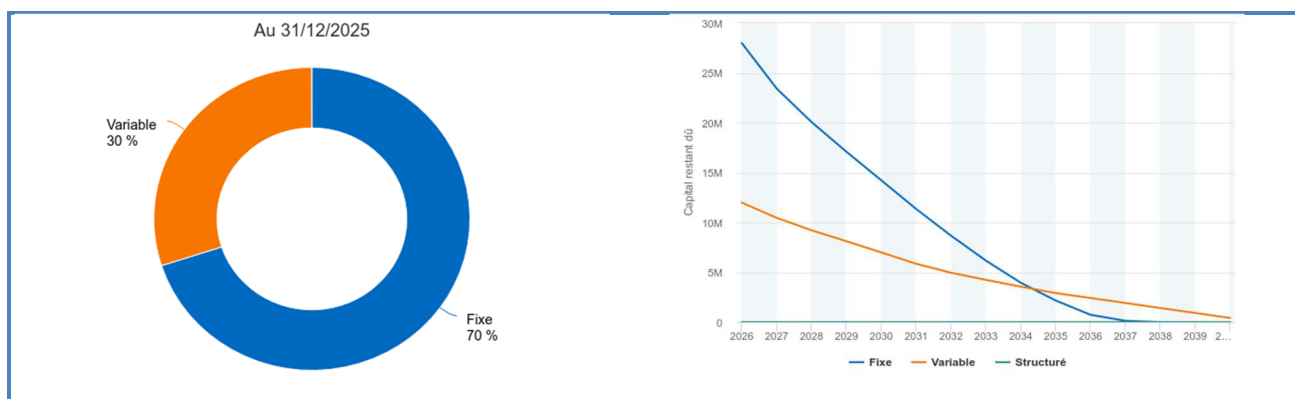
Caractéristiques de la dette au 31/12/2025

 Notionnel	Nombre de financements	26	39 971 885€ Capital Restant Dû
	Durée de vie résiduelle	14 ans et 10 mois	
	Durée de vie résiduelle moyenne	9 ans et 4 mois	
 Risque	Taux fixe (part de l'encours)	70,01%	1,34% Taux d'intérêt moyen
	Taux variable (part de l'encours)	29,99%	
	Taux structuré (part de l'encours)	0%	
 Annuités	Capital	4 910 K€	5 407 744€ Annuité (due sur l'exercice 2025)
	Intérêts	497 K€	
	ICNE au 31/12/2025	97 K€	

EVOLUTION DU CAPITAL RESTANT DÛ ET DU TAUX MOYEN SUR LES 5 PROCHAINES ANNEES



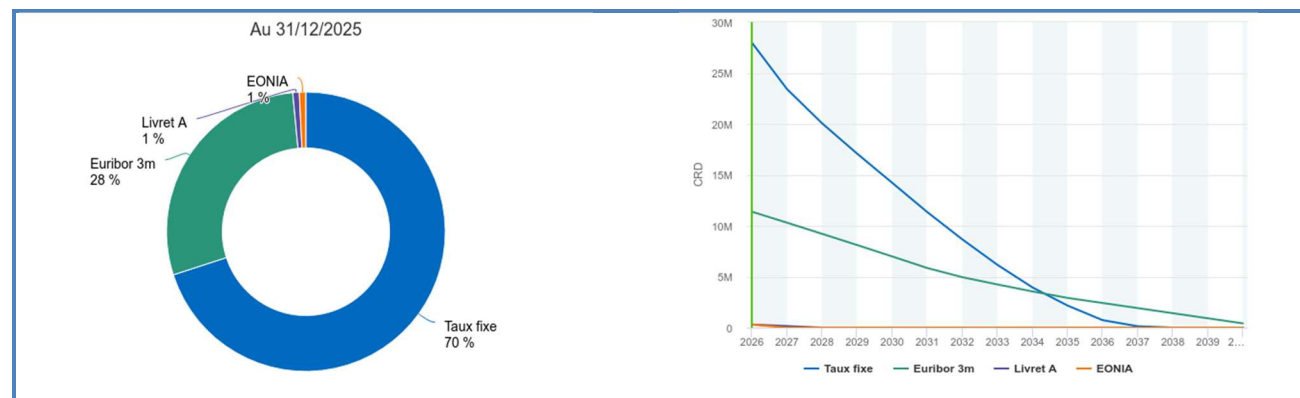
REPARTITION PAR RISQUE



Indexation	CRD	Poids	Nombre	Taux moyen - (ex/360)	Intérêts de l'exercice	Durée résiduelle	CRD au 31/12/2025
------------	-----	-------	--------	-----------------------	------------------------	------------------	-------------------

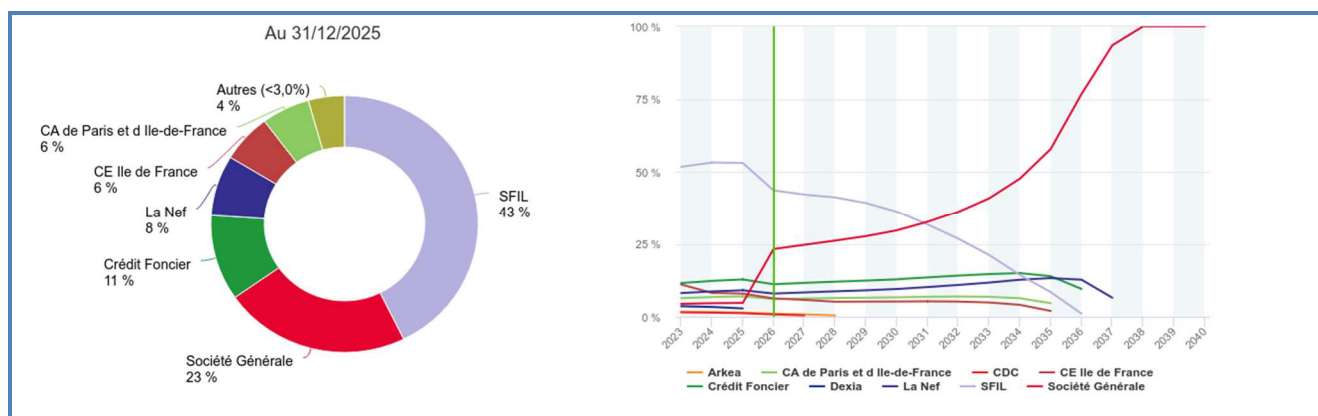
Fixe	27 985 759,75€	70,01%	19	0,98%	303 352,63€	11 ans 5 mois et 2 jours	27 985 759,75€
Variable	11 986 125,35€	29,99%	7	2,86%	193 976,11€	14 ans et 10 mois	11 986 125,35€

REPARTITION PAR INDEXATION



Indexation	Nombre de lignes	CRD	Poids
Taux fixe	19	27 985 759,75€	70,01%
Euribor 3m	5	11 383 714,49€	28,48%
Livret A	1	303 019,86€	0,76%
EONIA	1	299 391,00€	0,75%

REPARTITION PAR PRETEUR



Banque	Encours	Nombre de produits en vie	Poids
Société de Financement Local	17 073 576,91€	13	42,71%
Société Générale	9 020 833,16€	3	22,57%
Crédit Foncier	4 300 000,00€	1	10,76%
La Nef	3 066 666,62€	1	7,67%
Caisse d'Epargne Ile de France	2 429 044,11€	3	6,08%
Crédit Agricole de Paris et d'Ile-de-France	2 333 333,40€	1	5,84%
Dexia	1 045 411,00€	2	2,62%
Crédit Mutuel Arkéa	400 000,04€	1	1,00%
Caisse des Dépôts et Consignations	303 019,86€	1	0,76%

Orientations budgétaires pour l'exercice à venir

1. Orientations générales

L'objectif principal de la majorité municipale consiste à garantir un haut niveau de qualité et de continuité dans les services rendus à la population, tout en veillant à préserver un équilibre financier solide et durable. Cette démarche repose sur la volonté de conserver des ratios financiers performants, gages d'une gestion rigoureuse et responsable des ressources publiques.

En maintenant cette stabilité budgétaire, la municipalité se donne les moyens de poursuivre une politique d'investissement ambitieuse, essentielle au développement du territoire et à l'amélioration du cadre de vie. Une attention particulière est portée aux projets liés à la transition énergétique, qui représentent un axe stratégique majeur pour répondre aux enjeux environnementaux, réduire l'empreinte carbone de la commune et favoriser un modèle de développement plus durable et résilient.

C'est dans un contexte particulièrement contraint, marqué par les premières orientations du projet de loi de finances et par la volonté affirmée du gouvernement de faire participer activement les collectivités locales à la réduction de son déficit public, que les grandes lignes du budget pour l'année 2026 ont été élaborées.

2. Orientations en fonctionnement

Stabilité des dépenses dans un contexte pré-électoral

Dans un contexte marqué par la proximité des élections de 2026, le cadrage budgétaire pour 2026 s'inscrit dans une logique de maîtrise des dépenses de fonctionnement, en cohérence avec les objectifs de soutenabilité budgétaire et de pilotage à moyen terme. Il permet également de maintenir une trajectoire financière lisible, visant à limiter les engagements nouveaux afin de préserver l'équilibre des finances et d'anticiper d'éventuelles contraintes futures dans un contexte incertain.

Le montant prévisionnel des dépenses réelles de fonctionnement est estimé à 95 129 429€, en augmentation de 4,23% par rapport au BP 2024.

Dépenses réelles de fonctionnement	BP 2025	Poids dans le budget	BP 2026	Poids dans le budget	Variation BP 2026 / BP 2025
Charges à caractère général	24 421 670	26,76%	26 253 207	27,60%	7,50%
Charges de personnel	59 570 042	65,27%	61 357 000	64,50%	3,00%
Atténuation de produits	1 500	0,00%	-	0,00%	-100,00%
Participations, contingents, subventions	6 501 575	7,12%	6 637 887	6,98%	2,10%
dont virement d'équilibre au budget annexe	952 306	1,04%	943 676	0,99%	-0,91%
dont subvention CCAS	580 000	0,64%	580 000	0,61%	0,00%
dont élus	693 573	0,76%	709 163	0,75%	2,25%
dont contingent SDIS	1576 191	1,73%	1639 869	1,72%	4,04%
Charges financières	530 000	0,58%	640 000	0,67%	20,75%
Autres (charges exceptionnelles et provisions)	246 867	0,27%	241 335	0,25%	-2,24%
TOTAL	91 271 654	100%	95 129 429	100%	4,23%

➤ Les charges à caractère général

Le cadrage des charges à caractère général était proposé à 25 073 865€.

Après les conférences politiques, la saisie s'élève à 26 253 207 €, avec un écart de + 1 179 342 € par rapport au cadrage initial.

Cet écart s'explique principalement par plusieurs facteurs :

- Le nouveau marché de restauration scolaire apportant 500 000 €, (Le prestataire avec lequel la ville a négocié a répercuté la hausse de ses coûts de production, à la suite de la forte inflation constatée en 2022-2024. La révision des prix avait été plafonnée dans le précédent marché de restauration).
- De nouveaux marchés (maintenance des ascenseurs, de la sécurité incendie) pour l'entretien des bâtiments évalués à 300 000 €,
- Un transfert de 500 000 € entre la masse salariale et les charges courantes liées au service commun urbanisme.

En contrepartie, des économies seront réalisées sur ce chapitre avec le non-renouvellement d'un lot du marché de propreté, réduisant les coûts de 178 000 €, ainsi qu'une baisse de 50 000 € des charges de copropriété suite à la résiliation d'un bail.

➤ Les autres charges de gestion courantes

Le cadrage budgétaire initial des autres charges de gestion courantes (Participations, contingents, subventions) était fixé à 7 068 526 €.

La saisie effective s'élève à 6 637 886 €, ce qui représente un écart de 430 640€. Cet écart s'explique principalement par l'internalisation des clubs destinés aux 11 à 13 ans, qui a un impact direct sur les coûts et les ressources allouées. Cette révision budgétaire reflète un ajustement important dans la gestion des activités, visant à optimiser les dépenses tout en maintenant la qualité des services proposés aux jeunes.

➤ Les charges financières

Les charges financières augmentent en lien avec la contractualisation de nouveaux emprunts consolidés en 2025

➤ Les charges de personnel

L'annexe 1 du présent rapport retrace la structure et l'évolution des dépenses de personnel et, des effectifs.

Recettes de fonctionnement

➤ recettes fiscales

❖ **Le produit des 3 taxes** (Taxe d'habitation, taxe sur le foncier bâti et taxe sur le foncier non bâti)

L'évolution du produit des impôts directs résulte de la variation de deux éléments : la base et le taux.

Depuis 2023, les taux d'imposition restent inchangés :

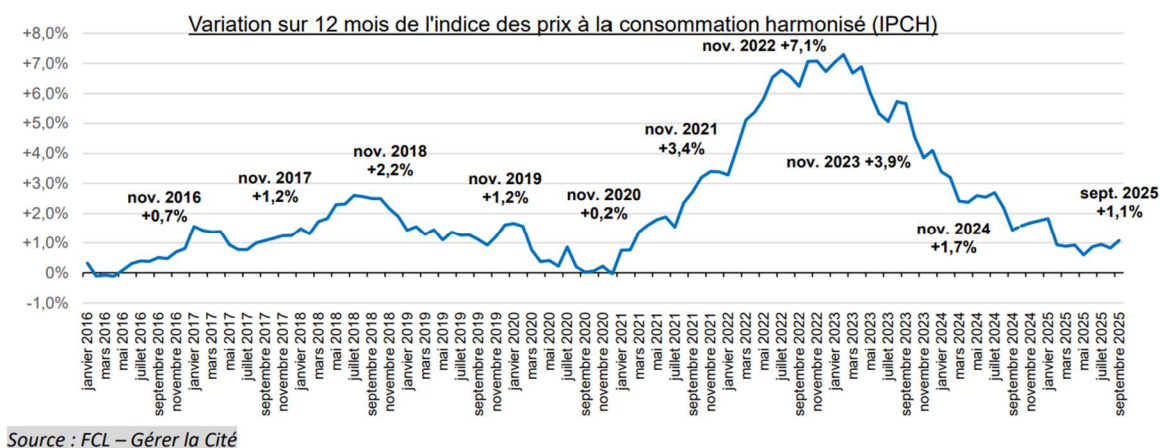
Taxe d'habitation des résidences secondaires et autres locaux meublés non affectés à l'habitation principale : 12,37%

Taxe foncière sur les propriétés bâties : 44,15%,

Taxe foncière sur les propriétés non bâties : 35,25%

La réévaluation des bases est un facteur important pour les recettes fiscales de la collectivité.

L'article 1518 bis du CGI prévoit que, depuis 2018, la revalorisation forfaitaire des valeurs locatives est automatiquement indexée sur la variation, lorsqu'elle est positive, constatée sur un an au mois de novembre de l'indice des prix à la consommation harmonisés (IPCH).



La diminution marquée de l'Indice des Prix à la Consommation Harmonisé (IPCH) a des répercussions notables sur les finances communales. En effet, l'IPCH constitue un indicateur de référence pour la revalorisation annuelle de plusieurs composantes des recettes locales.

Ainsi, dans un contexte de ralentissement inflationniste, la progression des ressources fiscales dynamiques se trouve mécaniquement limitée, voire gelée.

Au mois de septembre 2025, la variation de l'IPCH sur 1 an s'établit à +1,1%. La revalorisation forfaitaire 2026 est attendue à un niveau similaire (de l'ordre de +1%).

Pour mémoire, depuis 2019 la revalorisation forfaitaire ne s'applique pas sur les locaux professionnels et commerciaux, dont l'évolution tarifaire est désormais liée à celle des loyers de ces locaux dans chaque département.

Dans le cadre des politiques publiques en faveur de la transition énergétique, des exonérations temporaires de taxe foncière ont été mises en place pour encourager les propriétaires à réaliser des travaux d'économie d'énergie. L'impact budgétaire de ce dispositif est estimé à – 200k€ pour l'exercice 2026.

En tenant compte de l'ensemble des décisions locales et nationales, le produit fiscal global (produit des 3 taxes) s'élèverait à 50,79M€, soit 1,04M€ supplémentaires par rapport aux notifications 2025 reçues.

Il convient de noter que les produits des impositions directes (Taxe d'habitation + Foncier bâti + Foncier non bâti) s'établissaient en 2023 à 677 €/habitant pour la Ville de Cergy, contre 802 € / habitant en moyenne nationale pour les villes de la même strate (*fiche AEF 2023*).

❖ **Le FSRIF (Fonds de solidarité des communes de la Région Ile-de France)**

Le fonds de solidarité des communes de la région Ile-de-France (**FSRIF**) a été créé en 1991 pour contribuer à l'amélioration des conditions de vie dans les communes urbaines d'Ile-de-France supportant des charges particulières au regard des besoins sociaux de leur population sans disposer de ressources fiscales suffisantes (article L. 2531-12 du code général des collectivités territoriales). Ce dispositif de péréquation horizontale spécifique à la région Ile-de-France permet une redistribution des richesses entre les communes de cette région.

Le projet de loi ne fixant pas, a priori, de trajectoire d'évolution de l'enveloppe, la simulation est réalisée à volume constant.

Nom indicateur	2023	2024	2025	2026
Population INSEE	68 275	68 778	69 965	69 965
Population DG	69 205	69 642	71 301	71 301
Pot financier / pop DGF (en euros/hab.)	1 273	1 352	1 330	1 316
Potentiel financier / hab. moy. IDF (en euros/hab.)	1 575	1 677	1 701	1 676
Revenu / pop Insee (en euros/hab.)	12 483	12 631	13 231	14 261
Revenu moyen IDF (en euros/hab.)	20 592	21 850	22 682	22 666
Potentiel financier (50%)	0,62	0,62	0,64	0,64
Revenu moyen / hab. (25%)	0,41	0,43	0,43	0,41
Logement sociaux (25%)	0,37	0,40	0,38	0,38
Indice Synthétique reversement	1,40	1,45	1,45	1,43
Rang de la commune	66	57	59	59
Nombre de communes éligible	191	198	205	204
Prélèvement FSRIF	0	0	0	0
Dotation FSRIF spontanée	5 229 634	5 584 680	5 524 094	5 545 095
Mécanisme de garantie	0	0	0	0
Reversement FSRIF	5 229 634	5 584 680	5 524 094	5 545 095
TOTAL FSRIF net	5 229 634	5 584 680	5 524 094	5 545 095
<i>Evol N/N-1</i>	<i>283 910</i>	<i>355 046</i>	<i>-60 586</i>	<i>21 001</i>
<i>Evol N/N-1 (en %)</i>	<i>5,74%</i>	<i>6,79%</i>	<i>-1,08%</i>	<i>0,38%</i>
<i>FSRIF en euros / hab.</i>	<i>75,57</i>	<i>80,19</i>	<i>77,48</i>	<i>77,77</i>
<i>FSRIF moyenne départementale en euros / hab.</i>	<i>41,13</i>	<i>40,70</i>	<i>40,91</i>	<i>40,51</i>
<i>Rapport à la moyenne FSRIF (en %)</i>	<i>83,73%</i>	<i>97,03%</i>	<i>89,38%</i>	<i>91,98%</i>

❖ Le FPIC (Fonds national de péréquation des ressources intercommunales et communales)

Le FPIC consiste à prélever une partie des ressources de certaines intercommunalités et communes pour la reverser à des intercommunalités et communes moins favorisées.

Après avoir été contributeur au FPIC, le territoire de la Communauté d'Agglomération de Cergy-Pontoise, est redevenu attributaire en 2024 et 2025.

Une mesure de garantie de sortie progressive de l'éligibilité au reversement du FPIC sur 4 années (90%, 70%, 50% puis 25% du reversement perçu l'année précédant la perte d'éligibilité) vise à amortir l'impact d'une éventuelle perte d'éligibilité en réduisant progressivement le montant des reversements perçus.

La ville est donc assurée de percevoir la somme de **736 000€** en 2026, représentant 90% de la somme perçue en 2025.

❖ L'attribution de compensation

L'attribution de compensation (AC) est le principal flux financier entre la ville de Cergy et la Communauté d'Agglomération de Cergy-Pontoise.

Elle assure la neutralité budgétaire des transferts de charge et de compétences.

Au 1er janvier 2025, la ville de Cergy a adhéré au service commun des Système d'Information (SCSI).

L'enveloppe globale des coût de fonctionnement du SCSI est reventilée entre les commune adhérentes, sur la base d'une clé de répartition s'appuyant sur le nombre de terminaux de chaque membre. La part de chaque membre est prélevée sur l'Attribution de Compensation. Pour 2026, le prélèvement est évalué à 1,1M€

L'Attribution de Compensation est donc estimée à **1 856 442 €**, soit une diminution de 48.5k€ par rapport à 2025.

❖ **Les droits de mutation :** Depuis le 1^{er} mai 2025, le Département a voté une hausse de +0.5 point portant ainsi le taux des DMTO à 5% . La quote part des communes, fixée à 1.20% reste inchangée depuis 2006.

Après trois années marquées par un net recul de l'activité (-33 % de ventes dans l'ancien entre 2021 et 2024), le marché immobilier montre des signes de redressement modérés, malgré plusieurs facteurs d'incertitude (instabilité politique en France, tensions géopolitiques internationales). Les ventes de logements anciens sont en hausse de 2,5% sur un an à fin avril 2025. La FNAIM anticipe une hausse de +11 % des ventes sur un an, selon la nouvelle méthodologie de l'Insee.

Les prix de l'immobilier, en baisse depuis début 2023, ont ralenti leur chute : -0,6 % sur un an à juin 2025, contre -3,2% en juin 2024.

La détente des taux d'intérêt est l'un des moteurs du redressement : 3,11 % en mai 2025, contre 4,21 % fin 2023. En parallèle, la production de crédits repart à la hausse.

Les recettes sur ce poste sont donc évaluées à 1,8M€, soit une augmentation de +300k€ par rapport au BP2025.

❖ **Les autres taxes attendues en 2026**

- La taxe sur la consommation finale d'électricité 1,2M€
- La Taxe locale sur la publicité extérieure 290K€
- La taxe sur les pylônes électriques 132K€
- Les redevances pour les terrasses 62K€
- Les droits de place (redevance marché forain et redevance des taxis) 75K€

Le niveau des recettes fiscales attendu pour 2026 serait de 62 575 571 €, en hausse de 1,66M€ par rapport au BP 2025.

➤ La Dotation Globale de Fonctionnement (DGF)

La DGF constitue la principale dotation de fonctionnement versée par l'Etat. Elle est constituée de deux parts :

- ✓ La part forfaitaire qui correspond à un tronc commun perçu par toutes les collectivités bénéficiaires
- ✓ La part péréquation réservée aux collectivités les plus défavorisées. Elle est composée de la Dotation de Solidarité Urbaine et de Cohésion Sociale (DSU) et la Dotation Nationale de Péréquation (DNP) pour les communes urbaines.

L'évolution de la dotation forfaitaire repose sur deux éléments principaux : la variation de la population et un éventuel écrêtement à visée de péréquation. Ce mécanisme d'écrêtement permet de financer plusieurs besoins liés à la Dotation globale de fonctionnement (DGF), notamment la progression de la dotation d'intercommunalité, les effets de la croissance démographique des communes sur la dotation forfaitaire, l'augmentation de l'enveloppe dédiée à la péréquation, ainsi que, le cas échéant, certaines mesures spécifiques adoptées en loi de finances (comme les majorations pour les communes nouvelles).

Depuis 2022, l'écrêtement s'applique aux communes dont le potentiel fiscal de l'année précédente dépasse 85 % de la moyenne nationale. Il est plafonné à 1 % des recettes réelles de fonctionnement (RRF) des budgets principaux, calculées à partir des derniers comptes disponibles au 1er janvier de l'année.

Le potentiel fiscal par habitant de la Ville de Cergy est de 1 182,39 € et représente 86,26% du potentiel fiscal moyen par habitant des communes de même strate (1 370,70 € - fiche DGF 2024).

Compte-tenu des annonces gouvernementales, à compter de 2026, le scénario retenu, est celui d'une augmentation des dotations de péréquation de la DGF des communes (+140 M€ pour la dotation de solidarité urbaine), ce qui signifie un retour aux niveaux proches de ceux des années 2019 à 2022 et ce sans abondement de l'Etat.

Les montants attendus pour 2026 seraient donc :

- Dotation forfaitaire (DGF) 12 031 718 € (pas d'augmentation par rapport à 2025)
- Dotation de solidarité urbaine (DSU) 10 078 773€ (soit une hausse de 350K€ par rapport à 2025)
- Dotation nationale de péréquation (DNP) 67 618€ (+ 11,27K€ par rapport à 2025)

	2023	2024	BP + BS 2025	2026
Dotation forfaitaire	11 810 476	11 856 825	12 031 718	12 031 718
Dotation de solidarité urbaine	8 669 228	9 193 179	9 727 964	10 078 773
DNP	39 131	46 957	56 348	67 618

➤ Les autres dotations et participations

Les autres dotations et participations perçues par la collectivité se décomposent de la manière suivante :

Dotations et participations	DOB 2026
CAF	7 597 826 €
FCTVA Fonctionnement	100 000 €
ALCOME -Nettoyage des mégots	144 722€
CITEO – Nettoyage des déchets abandonnés	200 000€
Département	197 050 €
Communes	18 000 €
CACP	29 972 €
Titres sécurisés	66 500 €
Etat - exonération Taxes Foncières	1 500 000 €
Etat – cités éducatives	125 000 €
Autres	115 208 €

➤ Autres recettes

Les autres produits de gestion courante sont composés des tarifs des services, des loyers, des produits financiers et des produits exceptionnels.

Le poste le plus important est celui des recettes tarifaires qui représente, en 2026, 84% des produits de gestion courante et 6,92% des recettes réelles de fonctionnement de la commune de Cergy.

Pour 2026, les recettes des produits de gestion courante sont estimées à 8 588 423€ (contre 8 477 085€ au BP 2025).

Le montant prévisionnel des recettes réelles de fonctionnement est estimé à 104 752 955€, en augmentation de 3.32% par rapport au BP 2025.

Recettes réelles de fonctionnement	BP 2025	Poids dans le budget	BP 2026	Poids dans le budget	Variation BP 2026 / BP 2025
Produits de gestion courante	8 477 085	8,36%	8 588 423	8,20%	1,31%
<i>Dont tarifs</i>	<i>7 313 400</i>	<i>7,21%</i>	<i>7 247 326</i>	<i>6,92%</i>	<i>6,92%</i>
Contributions directes et taxes	61 029 088	60,19%	62 575 571	59,74%	2,53%
<i>Dont produit de la fiscalité</i>	<i>52 822 964</i>	<i>52,10%</i>	<i>54 438 034</i>	<i>51,97%</i>	<i>3,06%</i>
Dotations, participations	30 846 763	30,42%	32 623 087	31,14%	5,76%
<i>Dont DGF</i>	<i>21 081 816</i>	<i>20,79%</i>	<i>22 110 490</i>	<i>21,11%</i>	<i>4,88%</i>
<i>Dont CAF</i>	<i>7 696 761</i>	<i>7,59%</i>	<i>7 597 826</i>	<i>7,25%</i>	<i>-1,29%</i>
Produits financiers et exceptionnels	2 200	0,002%	2 200	0,23%	0,00%
Atténuation de charges	1 035 636	1,02%	963 674	0,92%	-6,95%
TOTAL	101 390 772	100%	104 752 955	100%	3,32%

3. Orientations en investissement

Afin de mener à bien la réalisation des projets, la ville de Cergy dispose d'un Plan Pluriannuel d'Investissement, géré par le biais d'Autorisations de Programme (AP) et Crédits de Paiement (CP).

La politique d'investissement de la Ville est portée au sein de chaque politique, dans le cadre du PPI voté en Conseil municipal. La dernière mise à jour du PPI a été votée au CM du 25 septembre 2025 (liste des AP/CP en annexe 2).

Les AP du PPI seront déclinées par politique publique, et identifiées selon 3 axes :

- Les projets nouveaux et les programmes de réhabilitation,
- Les projets en matière de transition écologique et énergétique,
- Les investissements récurrents, permettant la mise en œuvre des politiques publiques municipales et la bonne marche de l'administration municipale.

En 2022, la commune a élaboré un schéma directeur immobilier et énergétique. Afin de réduire la consommation énergétique, le schéma propose d'intégrer, lorsque ce n'est pas déjà le cas, de travaux de rénovation dans 37 équipements à réaliser sur la période 2023-2032. Une partie de ceux-ci figureront dans le PPI 2022-2028 modifié.

Pour l'exercice 2026, le cadrage proposé des opérations d'investissement s'élève à 25M€.

Afin d'assurer la viabilité et la soutenabilité financière des projets, les dépenses prévues devront faire l'objet d'une recherche de co-financement à hauteur minimale de 25 %.

4. La stratégie de gestion de la dette

La stratégie d'emprunt poursuit plusieurs objectifs fondamentaux. Elle vise avant tout à financer les investissements structurants essentiels au développement local.

L'emprunt permet également de lisser la charge budgétaire dans le temps, en évitant de faire peser le coût total d'un projet sur une seule année budgétaire.

Par ailleurs, il contribue à préserver l'autofinancement de la commune, en maintenant un équilibre financier qui assure sa capacité future de désendettement.

La mise en œuvre repose sur le respect des principes de :

- Prudence financière : éviter les produits à risque,
- Diversification des sources de financement pour ne pas dépendre d'un seul prêteur ou d'un seul type de produit, ce qui réduit les risques en cas de variation des conditions de marché,
- Gestion active de la dette par le biais d'outils de pilotage, et des prévisions de trésorerie permettant d'anticiper les évolutions et d'adapter la stratégie en conséquence.

En 2025, bien que les hausses des taux d'intérêt se soient stabilisées, les taux restent élevés comparés aux niveaux précédents, ce qui renforce la nécessité, d'adopter une gestion prudente de l'endettement. Le coût du crédit est plus important, rendant les arbitrages budgétaires plus complexes. Cela implique de bien choisir le moment d'emprunter, et de renforcer le pilotage prévisionnel de la dette pour éviter toute dérive liée à une conjoncture financière incertaine.

5. Budget annexe « Activités spectacles »

Avec la programmation culturelle qui s'est mise en place à Visages du Monde depuis 2013, en particulier les spectacles de danse, il a été nécessaire de créer un budget annexe, afin de permettre à la collectivité d'isoler les flux directement liés à l'exploitation de ce service.

En 2021, a été intégré au budget annexe les activités liées à l'ouverture de la grande salle du Douze.

La Ville réalise des activités de ventes de billetteries spectacles

Les recettes de vente étant insuffisantes à l'équilibre du service, un virement d'équilibre sera effectué en fin d'exercice du budget général vers le budget annexe.



A ce stade de la préparation budgétaire, les ratios financiers pour 2026 se présentent comme suit :

	2024	2025	2026
Epargne brute	14 624 891	10 119 118	9 624 000
Taux d'épargne nette	9,67%	5%	3,26%
Epargne nette	9 867 045	5 119 118	3 424 000
Encours de dette	37 382 300	39 971 885	47 603 609
Capacité de Désendetttement	2,56	3,5	4,9

En 2025, bien que les hausses des taux d'intérêt se soient stabilisées, les taux restent élevés comparés aux niveaux précédents, ce qui renforce la nécessité, d'adopter une gestion prudente de l'endettement. Le coût du crédit est plus important, rendant les arbitrages budgétaires plus complexes. Cela implique de bien choisir le moment d'emprunter, de privilégier des taux fixes lorsque cela est possible, et de renforcer le pilotage prévisionnel de la dette pour éviter toute dérive liée à une conjoncture financière incertaine.

Annexe 1 - Structure et évolution des dépenses de personnel et des effectifs

Masse salariale 2025 : 59 570 042 €

Atterrissage : 59 131 085 €, soit 99.26 %

Cadrage BP26 : 61 357 000 € (soit + 3% entre le BP 2026 et le BP 2025)

MS 2026 : 61 357 000 € Augmentation de 3% par rapport au budget 2025

Augmentation de 3.76% par rapport à l'atterrissage 2025

Le budget 2026 respecte le cadrage fixé

1. POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

Le code général de la fonction publique (Articles L413-1 à L413-7) prévoit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui permettent de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines sur le temps d'un mandat, autour de deux champs d'application :

- La mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Soucieuse d'offrir à ses citoyens et usagers un service public de qualité, la municipalité est convaincue que celui-ci est rendu notamment possible par des conditions de travail de qualité pour ses agents. Parallèlement, l'équipe municipale est consciente de la réalité du contexte financier très contraint dans lequel évoluent les collectivités territoriales, et les communes, échelon de proximité par excellence.

C'est dans ce contexte que la collectivité a signé avec les organisations syndicales un pacte social qui a vocation à décliner la stratégie de la collectivité en matière de pilotage des ressources humaines pour la période 2021-2026. Le pacte social témoigne au travers d'engagements réciproques, de la volonté de la collectivité de garantir des conditions de travail équitables, dans un environnement professionnel au sein duquel chacun des agents se sent soutenu et valorisé et peut contribuer pleinement à la réalisation d'un service public de qualité.

Le pacte social a été soumis à l'avis du comité technique de la collectivité en décembre 2021, et a fait l'objet d'une information en Conseil municipal. Il est articulé autour de 6 axes, déclinés, chacun en actions :

1.1 Renforcer le dialogue, la communication et la participation avec les agents et leurs représentants (budget 487 000 €)

- Conforter les instances de dialogue social, dans le contexte de la fusion du CHSCT et du CT (2023), ainsi que de l'évolution du rôle des Commissions Administratives Paritaires (CAP),
- Renforcer la communication interne : un poste dédié (60% d'un agent auparavant),
- Organiser l'événementiel de communication interne autour de deux grands temps : un temps de fin d'année (Noël en famille) et un temps en juin/juillet (fête des agents),
- Déployer des outils d'accès à l'information numériques sur les sites (tablettes, ordinateurs libre-service),
- Refondre le site intranet obsolète (presque 10 ans),
- Garantir l'accès des agents à leur messagerie professionnelle.

1.2 Accompagner les évolutions structurelles de la Ville de Cergy et de son Administration

- Schéma de mutualisation avec la CACP,
- Accompagnement des évolutions organisationnelles,
- Contribution à la révision des politiques publiques,
- Mise en œuvre du projet d'administration.

1.3 Adapter et améliorer les conditions de travail en tenant compte des objectifs de développement durable (budget 383 000 €)

- Restructurer la gestion du temps de travail : passage aux 1607 heures annuelles ; nouveau règlement du temps de travail dans chaque service, annualisation du temps de travail ; refonte du protocole télétravail ; encadrement du droit de grève,
- Repenser les modes de déplacement des agents (plan de déplacement d'entreprise ; modes de déplacements doux ; conditions de stationnement),
- Poursuivre l'amélioration des locaux de travail (ambiance thermique sur tous les sites, rénovation énergétique, création d'un grand magasin de stockage du matériel et des fournitures ; cafétéria de l'HDV rénovée),
- Renforcer la qualité des outils de travail (vêtements, Equipements de Protection Individuels, outillage et véhicules, outils numériques et de télétravail),
- Prévenir les risques professionnels : équilibre vie pro/vie perso ; prévention des risques psychosociaux ; baromètre social ; accompagnement des arrêts longs ; amélioration de l'accès à la médecine professionnelle.

1.4 Mettre en place une politique salariale responsable et attractive (budget 2 978 000 €)

- Poursuite de l'adaptation de la politique de rémunération : rattrapage du régime indemnitaire de catégorie C pour atteindre la moyenne d'agglomération sur le mandat ; mise en place du complément indemnitaire annuel pour les A et B,
- Adapter la relation et les modalités de conventionnement avec l'amicale du personnel,
- Revoir les modes de gestion et les montants des titres-restaurants (notamment dématérialisation),
- Mettre en œuvre la nouvelle ordonnance sur la protection sociale complémentaire avec une participation obligatoire de l'employeur renforcée,
- Mettre en place un dispositif d'accès aux places de crèches municipales pour les agents sur le modèle de la commission sociale logement pour l'accès au logement social,
- Appuyer l'engagement social et associatif des agents.

1.5 Prendre en compte et accompagner la diversité des parcours professionnels (budget 610 000€)

- Poursuivre les efforts de déprécarisation du personnel :
 - Poursuite de l'accès à l'emploi titulaire en catégorie C,
 - Développement des contrats de 3 ans chez les catégories B et C menant au CDI,
 - Mise en place des indemnités de fin de contrats courts,
 - Transformation de postes de vacataires en postes d'agents permanents,
- Poursuivre les dispositifs d'accès aux savoirs de base et de lutte contre l'illectronisme,
- Renforcer les dispositifs d'accompagnement des problématiques de santé au travail : plans d'accompagnement ; entretiens systématiques de seconde partie de carrière,
- Adapter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : logiciel RH sur la gestion des compétences ; accompagnement des projets professionnels de reconversion (commission formation) ; développement des formations « maisons » et d'un réseau de formateurs internes ; création d'un espace dédié à la formation à distance ; renforcement des dispositifs d'intégration.

1.6 S'engager pour l'égalité professionnelle et le bien-vivre ensemble (budget 125 700 €)

- Egalité femmes / hommes : plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle ; plan de formation dédié ; label diversité / égalité,
- Lutte contre les discriminations : Dispositif de signalement des actes de violence, discriminations, harcèlement moral et sexuel ; accompagnement du handicap au travail,
- Accompagnement du management : création d'une mission dédiée à la DRH ; offre d'accompagnement, individuel et collectif ; plan de formation dédié ; développement d'un réseau des encadrants.

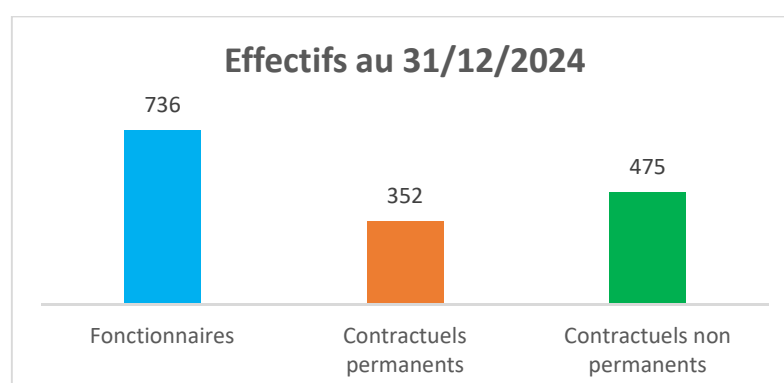
Le pacte social a fait l'objet d'un bilan qui a été soumis pour information au comité social territorial du 20 juin 2025 :

- Mesures en matière de conditions de travail :
 - Mise en place des horaires variables,
 - Annualisation du temps de travail,
 - Evolution du protocole télétravail selon 2 formules, jusqu'à 2 jours par semaine ou au maximum 12 jours par an, avec l'ouverture de cette dernière option aux apprentis,
 - Mise en place d'un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT),
 - Mise en place d'un diagnostic sur les Risques Psycho-Sociaux,
 - Expérimentation de la semaine en 4.5 jours,
 - Mise en place du forfait jour pour les cadres dirigeants,
 - Accès aux logements de fonction inoccupés dans les groupes scolaires et baisse des montants des loyers,
 - Mise en place d'un dispositif d'accès aux places de crèches municipales pour les agents municipaux,
 - Augmentation de la valeur faciale des titres restaurant,
 - Augmentation de la participation employeur pour la mutuelle et la prévoyance,
 - Aménagement de la cafétéria,
 - Expérimentation « mon chien avec moi au travail » mis en place depuis le 1er juillet 2025.
- Mesures en matière de rémunération :
 - Mise en place du CIA (Complément Indemnitaire Annuel) pour les agents de catégorie B et A, et révision des montants pour les agents de catégorie C,
 - Mise en place d'une indemnité pour les fonctions itinérantes,
 - Adaptation des modalités de versement de l'indemnisation des périodes d'intérim,
 - Refonte de la convention avec l'Amicale du personnel, afin d'assurer une meilleure complémentarité avec les actions menées par le CNAS,
 - Déploiement du RIFSEEP sur tous les cadres d'emplois éligibles,
 - Revalorisation de l'IFSE des secteurs petite enfance et animation ALSH,
 - Versement de la Prime pouvoir d'achat.
- Mesures en matière de déroulement de carrière :
 - Refonte des critères d'avancements et de promotion interne et évolution des ratios d'avancement,
 - Poursuite du dispositif d'accès à l'emploi titulaire au premier grade de catégorie C,
 - Mise en place de contrats de 3 ans pour un certain nombre de métiers de catégorie C et B,
 - Accès aux contrats de 3 ans ouvrant droit au CDI pour les ATSEM,
 - Accès à la promotion interne d'agent de maîtrise sous conditions pour les ATSEM fonctionnaires,
 - Reconnaissance de l'expérience professionnelle.
- Mesures en matière d'accompagnement des parcours :

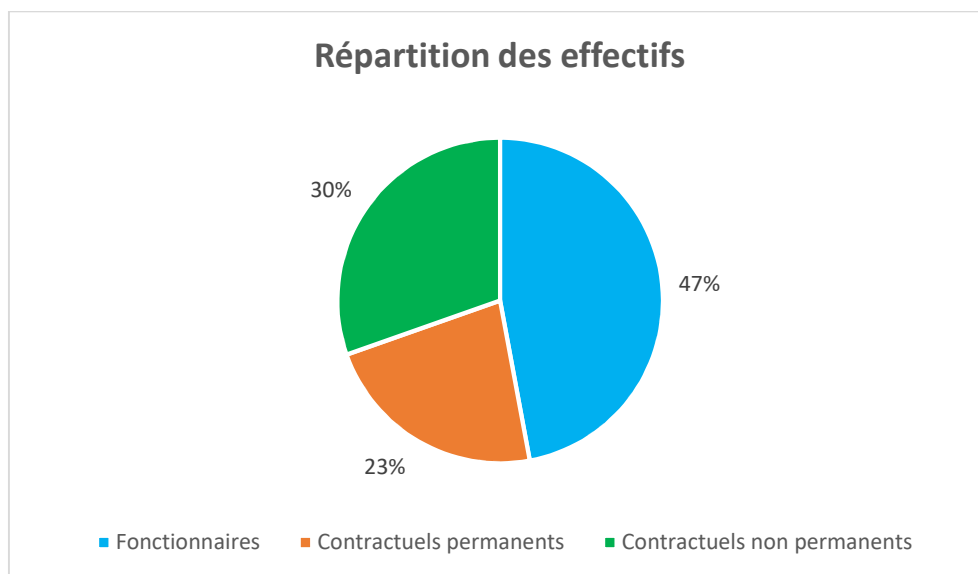
- Augmentation du budget consacré à la commission de formation,
 - Développement et animation du réseau des encadrants,
 - Mise en place d'un plan de formation à destination des encadrants,
 - Création d'une offre d'accompagnement individuel des encadrants,
 - Mise en place du dispositif de reclassement via la période préparatoire au reclassement,
 - Dématérialisation des bulletins de paie début 2026,
 - Dispositif de soutien au volontariat chez les sapeurs-pompiers volontaires.
- Mesures en matière de dialogue et de communication :
 - Maintien d'une instance de dialogue en amont des choix opérés en matière d'avancement de grade et de promotion interne,
 - Déconcentration du dialogue entre l'administration et les représentants du personnel dans les DGA et les Directions,
 - Dialogue social soutenu : réunions de dialogue social, instances, et commissions spécifiques : formation, logement,
 - Création d'un poste à temps complet pour les fonctions de responsable de la communication interne,
 - Fête des agents et nouveau temps fort pour les agents et leurs familles, à l'occasion des fêtes de fin d'année.
 - Mesures en matière d'accompagnement des évolutions structurelles de la ville :
 - Transfert de la MDA de la CACP vers la ville,
 - Transfert des équipes Cergy Soit de la ville vers la CACP,
 - Transfert des classes orchestre vers la CACP,
 - Création d'un service commun aménagement avec la CACP,
 - Mise à disposition d'un agent en charge des clauses sociales de la ville vers la CACP,
 - Organisation d'un temps d'échange sur les projets de mutualisation avec les DRH et les organisations syndicales du territoire,
 - Mise à disposition du Directeur de la participation citoyenne et de la communication à 50 % auprès de la CACP,
 - Mise à disposition de l'assistante du Cabinet à 50 % auprès de la CACP,
 - Adhésion au service commun des systèmes d'information (SCSI) et transfert d'une partie des effectifs de la DSI à la CACP,
 - Adhésion au service commun urbanisme et transfert du personnel à la CACP.
 - Mesures en matière d'égalité professionnelle et de bien vivre ensemble :
 - Mise en place d'un plan d'action en faveur de l'égalité femmes / hommes,
 - Mise en place d'un dispositif de signalement.

2 STRUCTURE ET EVOLUTION DES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2024, la collectivité emploie 1 563 agents (1 535 en 2023).



Le nombre de fonctionnaires est relativement stable (- 0.27%), le nombre de contractuels permanents augmente sensiblement (+22.22%), tandis que le nombre de contractuels non permanents baisse légèrement (-6.68 %).



2.1 Le personnel permanent

Les effectifs

Au 31/12 2024, la collectivité employait 1 088 emplois permanents et 475 agents sur postes non permanents (collaborateurs de cabinet, renforts, saisonniers, vacataires, emplois aidés...).

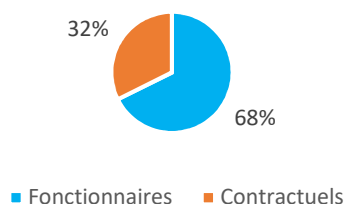
Après avoir connu une baisse de ses effectifs permanents de 5.79% entre 2021 et 2023, elle revient au niveau de fin 2021 (1 089 agents permanents).

Effectifs permanents	
2023	1 019
2024	1 088
Variation de l'effectif	6,77%

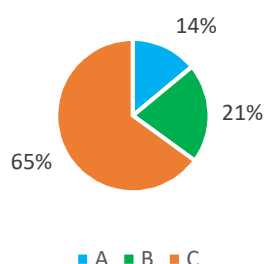
Caractéristiques des agents permanents

- 68 % des agents des agents permanents sont fonctionnaires. Ce chiffre est en légère diminution par rapport à 2023 (71.93 %).

Répartition des effectifs permanents par statut



Répartition des effectifs permanents par catégorie

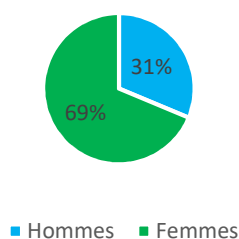


- Les filières les plus représentées sont les filières techniques (31%), administrative (24%), sociale et médico-sociale (24 %) et animation (12%),
- Les cadres d'emplois les plus représentés sont les adjoints techniques (23 %), les ATSEM (15%) et les adjoints administratifs (10%).

Répartition des effectifs permanents par genre

Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 748 femmes et 340 hommes sur emploi permanent.

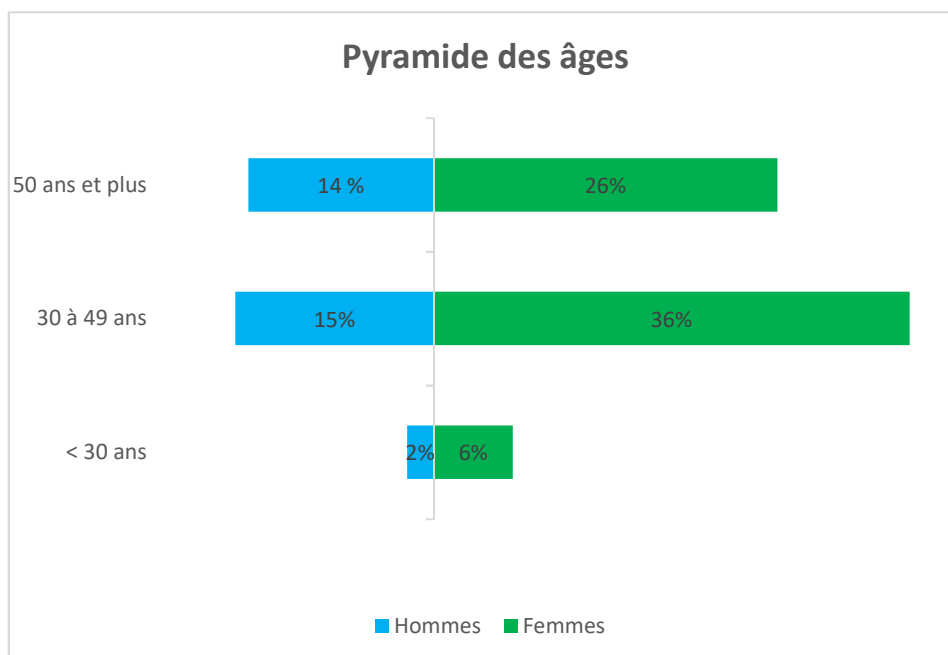
Répartition des emplois permanents par genre



Taux de féminisation : 67.7 % des fonctionnaires, et 71% des contractuels sont des femmes.

Pyramide des âges

L'âge moyen des agents permanents est de 46.5 ans. Les fonctionnaires restent plus âgés (49.8 ans) que les contractuels permanents (39.5 ans). Il y a une forte concentration dans la tranche 30-49 ans (51%). 40 % de l'effectif a plus de 50 ans, et la part des moins de 30 ans est relativement basse.



Temps de travail des agents permanents

- 4 % des agents permanents sont à temps partiel,
- 1.5 % des hommes et 4.7 % des femmes sont à temps partiel.

2.2 Le personnel non permanent

Au nombre de 475 au 31 décembre 2024, le personnel non permanent est principalement constitué d'agents vacataires, recrutés majoritairement pour faire face aux besoins fluctuants d'encadrement d'enfants pour les temps scolaires et périscolaires.

La collectivité poursuit son objectif de diminuer le recours aux vacataires, tant en faisant évoluer les organisations et le temps de travail, et en organisant la déprécarisation du personnel vacataire, en particulier au sein de la Direction de l'Education.

Par ailleurs, la collectivité poursuit son investissement sur l'apprentissage, notamment dans le secteur de la petite enfance.

3. DEPENSES DE PERSONNEL

Année	Dépense ¹	Evolution	Principaux motifs
2020	49 760 028 €	1,31%	

Année	Dépense ¹	Evolution	Principaux motifs
2021	51 961 070 €	4,42%	Ouverture nouveaux équipements, augmentation SMIC, revalorisation grilles de rémunération agents de catégorie C, relèvement indice minimum de traitement des fonctionnaires, prime de précarité
2022	54 129 537 €	4,17%	Refonte des grilles de catégorie B et C, taxe d'apprentissage, augmentation du taux d'accident du travail, augmentation du SMIC et du point d'indice, prime d'inflation
2023	55 190 895 €	1,96%	Effets en année pleine des mesures gouvernementales décidées en 2022, dépenses liées au transfert et à la mutualisation avec la CACP (Maison des Arts)
2024	57 372 130 €	3,95%	Augmentation du nombre de recrutements, coût des dépenses liées aux mesures nationales (augmentation de la contribution patronale CNRACL, points d'indice majorés, augmentation du SMIC), élections législatives, mesures locales (CIA agents catégorie A et B, augmentation valeur faciale titres restaurants, versement de la prime pouvoir d'achat)
2025	59 131 085 € (estimation)	3.76%	Coût des dépenses liées aux mesures nationales (augmentation de 3% de la contribution patronale CNRACL, augmentation de 1% de la contribution maladie pour les fonctionnaires)

3.1 Evolution de la masse salariale à Cergy

La masse salariale principale est constituée :

- Des dépenses de personnels permanents (rémunérations principales et accessoires) dont l'évolution est quasi mécanique et liée notamment à des facteurs endogènes comme le GVT (glissement vieillesse technicité, c'est-à-dire l'impact financier des avancements d'échelons, des avancements de grades, promotions internes),
- Des dépenses de personnel non permanents,
- Des dépenses liées aux mesures nationales pour lesquelles la collectivité n'a pas de marge de manœuvre, telles que :
 - L'augmentation de 1% de la contribution patronale maladie pour les fonctionnaires au 1^{er} janvier 2025,
 - L'augmentation de 3% de la contribution patronale CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales) au 1^{er} janvier 2025.

Dans un contexte budgétaire compliqué, la collectivité a mis en place en 2025, un certain nombre de mesures pour soutenir le pouvoir d'achat de ses agents :

- Le coût en année pleine de l'augmentation de la valeur faciale des titres restaurant de 6 € à 8 €, avec maintien de la participation employeur à hauteur de 50% de la valeur faciale mis en œuvre le 1^{er} octobre 2024,
- Le coût en année pleine de l'augmentation de la participation employeur en matière de prévoyance à hauteur de 15 € mis en œuvre le 1^{er} octobre 2024,
- Le coût en année pleine de l'augmentation de la participation employeur à la mutuelle santé à raison de 5 € sur chaque tranche de revenus définies mis en œuvre le 1^{er} octobre 2024,
- Mise en place de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement pour les agents de la filière police municipale à compter du 1^{er} mai 2025.

Outre les aspects financiers, la collectivité a poursuivi la réflexion sur l'amélioration des conditions de travail suite au diagnostic des Risques Psycho-Sociaux (RPS) effectué en 2024. Celui-ci a mis en évidence différents facteurs de risques, à partir desquels un plan d'action sera mis en œuvre en 2026 sur la base des axes et des objectifs suivants :

Axes	Objectifs
Pilotage	Collaborer avec les élus (prioriser les projets, réguler, alerter)
	Collaborer entre les directions
Organisation du travail	Evaluer la charge de travail
	Limiter les interruptions
Communication / transmission de l'information	Améliorer la connaissance interservices
	Développer la collaboration / favoriser la transversalité
	Optimiser la communication
	Fluidifier les informations ascendantes et descendantes
Processus de décision	Clarifier le circuit de validation
	Clarifier les niveaux de responsabilité
Accompagnement au changement	Donner du sens (expliquer les changements d'organisation)
	Former à l'accompagnement au changement
Mangement	Accompagner les cadres managers
	Gérer le rythme de réunions
Reconnaissance	Développer la reconnaissance sociale et financière
Sécurité et santé au travail	Accompagner les agents qui font face à des publics difficiles
	Travailler les procédures de sécurité
	Accompagner les agents en souffrance
	Améliorer la gestion des reclassements
Qualité de service	Développer les moyens humains et matériels
	Mieux vivre les contraintes liées aux locaux

3.2 Perspectives 2026

La note de cadrage budgétaire pour l'année 2026 a fixé comme objectif une maîtrise des dépenses de fonctionnement et une vigilance accrue sur les dépenses de personnel. Ainsi, en matière de ressources

humaines la stabilisation des effectifs doit être la règle et les emplois de vacataires et les heures supplémentaires doivent être rationalisés.

- Stabilisation des vacances par rapport à 2025,

	Budget 2025	Atterrissage (estimation) 2025
Vacations	4 000 000 €	4 134 337 €

- Stabilisation des heures supplémentaires (hors élections) par rapport à 2025,

	Budget 2025	Atterrissage (estimation) 2025
Heures supplémentaires	557 283 €	497 373 €

- Limitation des créations de postes en prenant en compte, prioritairement, celles liées à l'ouverture de nouveaux équipements.

Le cadrage budgétaire pour l'année 2026 a été fixé à + 3% entre le BP 2025 et le BP 2026. L'objectif budgétaire est donc fixé à **61 357 000 €**.

La proposition qui s'élève à **61 357 000 €** (inclus GUSO d'un montant de 80 823 €) respecte le cadrage et se situe à + 3.76 % par rapport à l'estimation du budget réalisé en 2025.

Elle tient compte notamment des **mesures nationales** suivantes prévues ou envisagées :

- Au 1^{er} janvier 2026, une augmentation de la contribution patronale CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales) de 3% (le taux passant de 34.65 % à 37.65 %), ce qui représente un coût de 623 498 €,
- Estimation d'une augmentation du SMIC (1.6 % au 1^{er} janvier),
- Estimation d'un GVT (Glissement Vieillesse Technicité) de 495 877 €,
- Coût des heures supplémentaires liées aux élections municipales de 2026 : 90 000 €.

Elle tient également compte des **principales mesures envisagées à l'initiative de la collectivité** :

- Coût en année pleine des postes créés en 2025 (15 postes d'animateurs enfance, 4 postes de référent jeunesse, 1 contrat de projet), représentant un coût de 805 400 €,
- Création de 10 postes en 2026 pour un coût total estimé à 311 361 € :
 - 4 sur la maison de quartier Grand Centre (un agent de développement local, un animateur global, deux chargés d'accueil),
 - 3 sur le groupe scolaire des Marjoberts (un responsable périscolaire, un adjoint d'animation et une ATSEM),
 - 1 référent jeunesse sur le secteur Axe-Majeur Horloge,
 - 2 agents au sein du service propreté, consécutif au non renouvellement d'un marché,
- Le transfert sur le chapitre 011 du coût lié au service commun de l'aménagement de 2023, représentant une économie de 176 000 €,
- Suppression au 1^{er} août 2025 de 6 postes du service urbanisme réglementaire dans le cadre de leur transfert service commun avec la CACP, représentant une économie de 275 000 €.

Au final, le nombre de postes budgétaires devrait s'établir à 1 163.

Dans un contexte budgétaire très contraint, tant au niveau national, que, par voie de conséquence, au niveau local, la question de la rémunération des agents ne peut être le seul moyen de reconnaissance de l'engagement des équipes.

C'est pourquoi la collectivité explore également d'autres pistes plus en phase avec les attentes des agents, notamment en matière de bien-être au travail. Parmi les projets qui seront développés en 2026, on peut citer :

- Le projet sport santé au travail qui a pour objectif de promouvoir la santé et le bien-être des agents par l'activité physique afin notamment de :
 - Diminuer les accidents de travail et les maladies professionnelles,
 - Lutter contre la sédentarité,
 - Optimiser le potentiel des agents par la préparation à l'effort et à la pratique sportive,
 - Favoriser la cohésion et l'esprit d'équipe.

Ce projet vise deux types d'actions :

- Des séances d'échauffement musculaire,
 - Des cours d'auto-défense féminine, s'inscrivant dans le cadre du plan d'action égalité de la collectivité,
- La mise en œuvre du plan d'action consécutif au diagnostic des risques psychosociaux réalisé au sein de la collectivité en 2024 ;
 - La mise en place d'un baromètre social, marquant ainsi la volonté de mieux comprendre les perceptions, attentes et besoins des agents sur des sujets clés tels que le bien-être au travail, l'organisation, le management ou encore l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Les objectifs définis seront les suivants :
 - Evaluation de la perception globale de la qualité de vie et des conditions de travail par les agents/collaborateurs et les encadrants,
 - L'identification des points forts et les axes d'amélioration,
 - L'implication des équipes dans une démarche participative,
 - L'orientation des actions prioritaires de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (F3SCT) et du service Qualité de Vie et Conditions de Travail de la Direction des Ressources Humaines,
 - L'orientation des actions prioritaires de l'accompagnement managérial.

3.3 Leviers pour réduire le poids des mesures budgétaires

Plusieurs leviers peuvent être mobilisés pour limiter le poids des mesures budgétaires, qu'elles soient voulues ou contraintes :

- Examen systématique des postes vacants, mis en place depuis début 2025 par le biais de la procédure d'examen du besoin de recrutement sur poste permanent directement en Direction Générale,
- Décalage de certains recrutements,
- Réflexion sur les recrutements non permanents (remplaçants, accroissements temporaires d'activité, vacataires, ...) avec la mise en place temporaire d'un système de validation des demandes en Direction Générale,
- Poursuite de la déprécarisation des vacataires avec la création de postes permanents,
- Poursuite du contrôle plus fin des heures supplémentaires et complémentaires avec la mise en place depuis octobre 2024 du nouveau circuit de validation,
- Evolution en matière de maintien du régime indemnitaire en cas de congé maladie,
- Réorganisation des services,

- Diagnostic absentéisme afin de limiter le coût des agents absents, auquel s'ajoute celui des remplacements sur les secteurs à taux d'encadrement (éducation, petite enfance) nécessitant obligatoirement le recrutement d'agents remplaçants,
- Développement de la dématérialisation avec notamment le projet de dématérialisation des bulletins de paie qui sera mis en place au 1^{er} trimestre 2026,
- Mise en place d'un projet de refonte du SIRH en débutant par le logiciel carrière paie sur le second semestre 2026,
- Poursuite de la mutualisation de certains services,
- Développement de l'externalisation pour certains secteurs d'activité.

4. LES AVANTAGES EN NATURE

Au sein de la ville, il existe 3 types d'avantages en nature :

- Les avantages en nature liés aux logements de fonction,
- Les avantages en nature liés à l'attribution d'un véhicule,
- Les avantages en nature liés à la fourniture de repas.

4.1 Logement de fonction

La réglementation fixe deux types de logements de fonction :

- Les logements pour nécessité absolue de service,
- Les conventions d'occupation précaire avec astreinte.

Au sein de la ville, il n'existe que des logements pour nécessité absolue de service. La concession de logement pour nécessité absolue de service signifie que les agents qui en bénéficient ne peuvent accomplir normalement leur service, sans être logés sur leur lieu de travail ou à proximité immédiate notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité. La concession de logement est ainsi attribuée à titre gratuit mais l'agent paie les avantages accessoires tels que le chauffage, l'eau, l'électricité.

La dernière modification de la liste des emplois bénéficiaires d'un logement pour nécessité absolue de service au sein de la Ville de Cergy a été effectuée par une délibération en date du 27 septembre 2022. Elle fixe 41 logements pour nécessité absolue de service qui se répartissent essentiellement en 2 catégories : les groupes scolaires et des équipements sportifs.

4.2 Agents bénéficiant d'un véhicule

Deux types de véhicules peuvent être attribués aux agents et faire l'objet d'une déclaration d'avantages en nature :

- Les véhicules de fonction, qui peuvent être octroyés suivant la législation en vigueur au maire et au directeur général des services, sachant qu'au sein de la ville actuellement seul le directeur général des services en bénéficie, le maire bénéficiant de la seconde catégorie,
- Les véhicules de services avec remisage à domicile qui sont attribués aux DGA et Directeurs de services compte tenu des nécessités de services impliquant une disponibilité particulière, notamment dans le cadre des astreintes de direction.

La dernière modification de la délibération sur les modalités d'usage des véhicules de la ville à laquelle est annexée les bénéficiaires a été votée par le conseil municipal du 3 avril 2025.

4.3 Agents bénéficiant d'un avantage lié aux repas

Les agents mobilisés sur des temps de surveillance des repas peuvent bénéficier à titre gratuit de ces repas, moyennant une prise en compte en termes d'avantages en nature. Cela concerne une centaine de personnes au sein de la Direction de l'Education.

5. TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions relatives au temps de travail au sein de la collectivité sont définies par une délibération cadre et un règlement adoptés par le conseil municipal du 29 juin 2021. Ainsi, les principes mentionnés ci-dessous sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2022 :

- 25 jours de congés annuels
- Définition de 4 cycles principaux de travail :
 - Cycle 39h avec 23 RTT,
 - Cycle 37h30 avec 15 RTT,
 - Cycle 36h avec 6 RTT,
 - Cycle 35h sans RTT.
- Principe pour la journée de solidarité de la retenue sur une journée de RTT pour les agents effectuant plus de 35h par semaine et dont le temps de travail n'est pas annualisé. Dans le cas contraire, 7h devront être effectuées (fractionnables en demi-journée) et seront inscrites au planning des agents,
- Fixation des sujétions particulières en cas de travail habituel le dimanche ou en horaires décalés,
- Mise en place de l'annualisation du temps de travail pour :
 - Les ATSEM exerçant leurs fonctions au sein des groupes scolaires,
 - Les animateurs exerçant leurs fonctions au sein des groupes scolaires et des ALSH,
 - Les agents du pôle logistique et évènementiel à partir du 1^{er} janvier 2026
- Mise en place d'horaires variables pour les services implantés à l'Hôtel de Ville,
- Temps de travail spécifique pour la police municipale prenant en compte des sujétions particulières liées à l'exercice de leurs missions :
 - BTN (Brigade de Tranquillité Nocturne) et CENAO (CENTre d'Appel Opérationnel) de nuit : 1 500 heures,
 - Brigades de l'après-midi, brigade motorisée et CENAO de jour : 1 550 heures,
 - Brigade du matin : 1 557 heures.

En outre, le télétravail, expérimenté au sein de la Ville dès 2018, a été développé de manière importante et est pérennisé. La dernière délibération sur la mise en œuvre du télétravail au sein de la ville, a été votée par le conseil municipal le 8 février 2022. Aujourd'hui, un peu moins de 300 agents de la collectivité exercent leurs fonctions en partie en télétravail selon 2 modalités existantes :

- De façon régulière, à raison d'une à deux journées maximum par semaine, représentant actuellement près de 88% des agents exerçant en partie leurs fonctions en télétravail,
- De façon ponctuelle, à hauteur de 12 journées par an, représentant aujourd'hui moins de 12% des agents exerçant en partie leurs fonctions en télétravail.

Le protocole télétravail a fait l'objet d'une révision au comité social territorial du 10 octobre 2025 afin d'autoriser les apprentis à bénéficier du télétravail, sous réserve que leurs missions le permettent, dans la limite de 12 jours par an.

Dans le cadre des engagements du Pacte Social et, afin de permettre un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée des agents, ont été mis en place à partir du 1^{er} octobre 2024, deux dispositifs :

- L'expérimentation de la semaine en 4.5 jours

Le dispositif retenu est un cycle de travail de 9 jours sur 10, permettant ainsi de lisser la durée du travail sur 9 jours. Cette expérimentation est applicable pour tous les cycles de travail existants sur la ville (35h, 36h, 37h30 et 39h). Pour les agents qui ont choisi d'expérimenter ce dispositif, dont le nombre s'élève à 37 personnes actuellement, peuvent s'ils sont éligibles continuer à bénéficier du télétravail, sous réserve d'être en présentiel au moins 3 jours la semaine où ils sont amenés à ne travailler que 4 jours.

Un bilan intermédiaire du dispositif a été effectué et soumis pour information au comité social territorial du 20 juin 2025. Les principaux enseignements de ce bilan ont été les suivants :

- Du point de vue des encadrants

Points positifs	Difficultés signalées	Suggestions
Efficacité et productivité jugées stables, voire améliorées	Rigidité du jour off (fixe)	Souplesse du jour off (possibilité de le modifier)
Motivations et bien-être des agents globalement accrus	Répartition du travail à ajuster selon les absences	Réduction du nombre d'heures par jour (donc des RTT)
Qualité du service public peu affectée, parfois améliorée	Problèmes de programmation des réunions	Etendre le dispositif, voire tester une semaine de 4 jours
	Nécessite plus de polyvalence au sein des équipes	Améliorer la communication interne sur le dispositif

- Du point de vue des agents

Points positifs	Difficultés signalées	Suggestions
88% cherchaient un meilleur équilibre vie professionnelle /vie personnelle	Fatigue accrue pour certains, notamment les vendredis la semaine de 5 jours	Modulation du jour off selon les besoins du service
Les journées plus longues sont bien vécues par une majorité	Difficile pour les parents ou en cas de réunion tardive	Meilleure communication interservices
Gain en organisation personnelle et en calme de travail	Isolement ou surcharge quand d'autres sont en jour « off »	Intégration du dispositif dans les outils RH (logiciel de congés)
Amélioration de la productivité et de la gestion du temps		Proposer plusieurs formules sur les différents cycles de travail
Impact positif sur la motivation et le bien-être		

- La mise en place du forfait jour pour les cadres dirigeants

Ce dispositif, qui permet de comptabiliser la durée du travail en nombre de jours travaillés dans l'année (206 jours au sein de la ville) et non en heures, est applicable aux DG, DGA, Directeurs de services et Directeurs adjoints de service depuis le 1^{er} octobre 2024. Ce régime permet de laisser aux agents concernés plus de liberté et d'autonomie sur l'organisation de leur emploi du temps dans le respect des nécessités de service.

En 2026, les réflexions en matière de temps de travail vont se poursuivre sur les aspects :

- Poursuite de la mise en place de l'annualisation du temps de travail pour les services ayant une saisonnalité importante au niveau de leurs missions, et notamment les services propreté, et espaces verts,
- Bilan définitif de l'expérimentation de la semaine en 4.5 jours, qui en fonction des retours nécessiteront d'éventuelles évolutions.

Annexe 2 - Liste des Autorisations de programme actualisées au CM du 25/09/2025

Autorisation de programme	Montant AP actualisée	Montant AP précédente	CP 2009-2022	CP 2023	CP 2024	CP 2025	CP 2026 et plus	Recettes prévues hors FCTVA	Charge nette
26 – Projet Bastide	3 131 490,92	3 157 008,30	2 604 537,28	486 812,86	0,00	40 140,78	0,00	350 000,00	2 781 490,92
31 - Rue nationale	2 887 820,86	2 887 820,86	2 787 820,86	0,00	0,00	0,00	100 000,00	0,00	2 887 820,86
33 – Restructuration des équipements de proximité	34 295 415,50	34 265 764,74	29 218 544,56	1 320 670,99	3 666 681,27	89 518,68	0,00	11 114 948,76	23 180 466,74
41 - Aménagements complémentaires Pôle Gare	1 016 709,60	1 016 709,60	775 000,00	0,00	0,00	0,00	241 709,60	0,00	1 016 709,60
52 – Travaux d'entretien des bâtiments 2016-2020	12 954 697,60	13 541 682,07	11 459 946,29	141 222,58	55 725,60	697 803,13	600 000,00	236 610,68	12 718 086,92
58 - Cimetières	488 433,68	499 401,03	7 443,01	54 264,02	19 749,60	136 977,05	270 000,00	0,00	488 433,68
60 – Travaux Gêmeaux 2	3 036 649,31	3 049 936,47	1 392 588,02	1 410 991,57	76 934,23	156 135,49	0,00	100 000,00	2 936 649,31
65 - Démolition et réhabilitation	1 470 431,00	1 570 431,00	270 431,00	0,00	0,00	300 000,00	900 000,00	225 000,00	1 245 431,00
67 - Documents urbanisme	618 314,38	626 410,68	233 944,57	83 611,49	131 007,98	169 750,34	0,00	1 478 824,00	-860 509,62
69 - Participation extension réseau ERDF	91 784,42	101 784,42	45 738,58	6 045,84	0,00	10 000,00	30 000,00	0,00	91 784,42
71 - Passerelles	6 371 259,44	6 552 517,84	1 458 245,84	64 920,00	92 367,60	1 755 726,00	3 000 000,00	624 313,00	5 746 946,44
79 - Marjobers	512 350,20	636 476,00	35 664,00	14 227,80	458 930,40	3 528,00	0,00	122 636,00	389 714,20
84 - Place des Chênes voirie	498 828,99	499 020,98	136 467,42	360 640,25	1 721,32	0,00	0,00	329 472,65	169 356,34
86 - Centre de santé	3 063 146,85	3 070 239,77	2 436 984,95	451 790,19	132 338,60	42 033,11	0,00	1 790 000,00	1 273 146,85
89 - LCR Verger	630 741,34	430 895,37	423 633,45	5 761,92	1 345,97	200 000,00	0,00	0,00	630 741,34
94 - Relation usagers	1 995 661,58	2 064 302,95	901 395,66	465 457,69	460 585,33	168 222,90	0,00	328 005,00	1 667 656,58
97 - Extension réhabilitation Groupe scolaire des Linandes	4 161 338,73	4 190 938,62	2 222 775,19	1 371 556,98	353 028,21	213 978,35	0,00	4 366 471,10	-205 132,37
98 - ALSH Bois de Cergy	5 328 541,00	5 149 753,00	28 762,20	38 031,60	678 173,28	4 558 679,31	24 894,61	1 200 000,00	4 128 541,00
102 - Maison Anne et Gérard Philippe	4 500 000,00	4 500 000,00	77 085,47	115 567,19	209 007,54	1 630 699,72	2 467 640,08	882 450,00	3 617 550,00
104 - Réhabilitation et création de crèches	3 381 449,36	3 381 449,36	2 466 441,19	901 808,17	13 200,00	0,00	0,00	2 020 711,17	1 360 738,19
110 - La Lanterne	3 911 253,25	4 040 514,60	245 430,86	1 920 302,81	725 223,58	940 296,00	80 000,00	2 100 000,00	1 811 253,25
111 - Stade Salif Keita	2 131 604,31	2 196 738,19	101 323,45	691 586,39	84 346,47	354 348,00	900 000,00	380 270,00	1 751 334,31
114 - rue du Brûloir	547 326,44	547 403,70	0,00	540 403,70	6 922,74	0,00	0,00	0,00	547 326,44

115 - Locaux admin HDC (local HDC - France Service)	789 012,35	793 142,66	5 544,00	475 441,24	308 027,11	0,00	0,00	193 080,86	595 931,49
2201 Rénovation GS PLANTS	11 000 000,00	11 000 000,00	59 610,00	17 580,00	0,00	235 280,00	10 687 530,00	1 200 000,00	9 800 000,00
2202 Rénovation GS GENOTTES	647 720,41	750 000,00	0,00	0,00	625 565,99	22 154,42	0,00	307 171,00	340 549,41
2203 Rénovation GS CHEMIN DUPUIS	3 000 000,00	3 000 000,00	0,00	0,00	56 330,00	318 000,00	2 625 670,00	793 000,00	2 207 000,00
2204 Rénovation GS SEBILLE	3 100 000,00	3 100 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 100 000,00	0,00	3 100 000,00
2205 Rénovation GS BONTEMPS	3 000 000,00	3 000 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 000 000,00	0,00	3 000 000,00
2206 Rénovation GS CHAT PERCHE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2207 Rénovation GS TILLEULS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2208 Rénovation GS ESCAPADE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2209 Rénovation GS POINT DU JOUR	3 100 000,00	3 100 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 100 000,00	0,00	3 100 000,00
221 Accompagnement ouverture GS MARIOBERT	277 560,00	406 000,00	0,00	0,00	0,00	57 560,00	220 000,00	97 169,00	180 391,00
2210 POSTIMMO	760 000,00	1 140 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	760 000,00	0,00	760 000,00
2211 Ressources internes archives et numériques	7 363 016,54	7 486 106,61	381 218,87	637 847,66	677 756,40	2 096 193,61	3 570 000,00	0,00	7 363 016,54
2212 Projet de stockage	3 054 640,00	2 100 000,00	0,00	45 360,00	0,00	55 800,00	2 953 480,00	0,00	3 054 640,00
2213 Brigade de tranquillité nocturne	187 574,86	187 627,71	115 264,04	38 363,67	33 947,15	0,00	0,00	104 576,00	82 998,86
2214 Vidéo tranquillité 2021-2028	1 567 861,41	1 475 305,95	5 092,36	136 952,07	177 211,24	648 605,74	600 000,00	150 000,00	1 417 861,41
2215 Equipement et numérique sécurité publique	321 593,53	311 417,54	15 337,43	28 080,11	21 975,99	106 200,00	150 000,00	0,00	321 593,53
2216 Programme annuel travaux et équipement des crèches	1 172 145,30	1 316 233,00	65 853,66	203 029,87	71 783,66	231 478,11	600 000,00	0,00	1 172 145,30
2217 Programme de sécurisation et rénovation des crèches	1 476 015,11	1 468 331,60	84 458,50	54 782,48	61 470,47	825 303,66	450 000,00	168 000,00	1 308 015,11
2219 ASL et copropriétés	752 377,35	890 184,44	125 887,32	104 297,12	103 624,41	118 568,50	300 000,00	0,00	752 377,35
222 Accompagnement ouverture GS Petit Vent	400 259,08	473 409,50	139 180,23	194 114,83	39 598,97	27 365,05	0,00	220 474,00	179 785,08
2220 Transition écologique et énergétique	14 225 055,59	14 734 077,71	458 634,94	1 131 782,05	708 345,18	3 026 293,42	8 900 000,00	3 716 955,37	10 508 100,22
2221 Biodiversité et espaces naturels	1 709 610,42	1 735 258,46	27 339,49	273 957,87	498 927,46	114 385,60	795 000,00	165 000,00	1 544 610,42
2222 Réhabilitation ALSH des Terrasses	2 080 000,00	2 080 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2 080 000,00	140 000,00	1 940 000,00
2223 Création MQ Grand centre	2 050 000,00	1 600 000,00	0,00	0,00	0,00	957 106,02	1 092 893,98	0,00	2 050 000,00

2224 Réhabilitation MQ Toulouse	1 460 000,00	1 460 000,00	0,00	0,00	14 460,00	400 000,00	1 045 540,00	100 000,00	1 360 000,00
2225 Maisons de santé - centre médicaux	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2226 Réhabilitation terrain stabilisé de la Justice	550 000,00	550 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	550 000,00	0,00	550 000,00
2227 Réhabilitation gymnase du Moulin à Vent	1 400 000,00	1 400 000,00	0,00	0,00	0,00	1 000 000,00	400 000,00	350 000,00	1 050 000,00
2228 Réhabilitation plateaux sportifs	1 448 567,50	1 546 440,94	0,00	13 320,00	435 247,50	500 000,00	500 000,00	365 987,00	1 082 580,50
2229 Aménagement îlot BASTIDE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
223 Programme annuel GS et ALSH	11 329 417,99	11 019 811,70	661 426,56	1 168 426,78	1 877 403,61	3 092 161,04	4 530 000,00	743 452,61	10 585 965,38
2230 Boulevard de l'Evasion	2 000 000,00	2 000 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2 000 000,00	0,00	2 000 000,00
2231 Aménagement rues Belle Haumière - Gros Caillou - Haut Pavé	1 801 618,80	2 001 618,80	0,00	1 618,80	51 848,40	1 734 164,00	13 987,60	50 000,00	1 751 618,80
2232 Aménagement rue du Chemin de fer	2 000 000,00	2 000 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2 000 000,00	0,00	2 000 000,00
2233 Aménagement de la place du Ponceau	2 011 197,00	2 111 197,00	0,00	61 197,00	61 740,00	81 704,00	1 806 556,00	0,00	2 011 197,00
2234 Aménagement Place du Marché	143 223,41	144 554,69	105 711,60	37 511,81	0,00	0,00	0,00	0,00	143 223,41
2235 Travaux solidarités	3 020 735,42	3 100 000,00	0,00	0,00	10 707,92	110 027,50	2 900 000,00	0,00	3 020 735,42
224 Programme annuel Animation	7 272 160,27	7 169 607,20	260 260,78	266 499,57	646 044,40	2 742 355,52	3 357 000,00	27 244,00	7 244 916,27
225 Programme annuel Patrimoine Immobilier	3 179 672,67	3 403 511,12	41 476,05	274 510,71	353 926,46	664 759,45	1 845 000,00	0,00	3 179 672,67
226 Opérations foncières	1 940 956,19	1 786 088,21	21 623,60	284 464,61	628 967,98	675 900,00	330 000,00	682,02	1 940 274,17
228 Réhabilitation Stade des Grès	1 200 000,00	1 200 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 200 000,00	0,00	1 200 000,00
229 Travaux cadre de vie et services urbains	15 250 786,03	15 825 963,91	646 288,11	1 573 255,80	2 430 573,70	3 391 668,42	7 209 000,00	482 019,35	14 768 766,68
230 Rénovation GS GROS CAILLOU	3 575 000,00	3 575 000,00	0,00	0,00	43 770,00	692 570,00	2 838 660,00	633 625,00	2 941 375,00
240 GS Chanterelles	414 000,00	414 000,00	0,00	0,00	124 956,48	56 194,80	232 848,72	0,00	414 000,00