



Annemasse **Agglo**

Annemasse - Les Voirons Agglomération

Débat d'Orientation Budgétaire 2026

Rapport relatif aux Ressources Humaines

Sommaire

1 Analyses statistiques sur la structure des effectifs et les dépenses du personnel en 2025	3
1.1 La structure des effectifs de la collectivité	3
1.1.1 La répartition par statut	3
1.1.2 L'ancienneté	4
1.1.3 La répartition par sexe	4
1.1.4 Répartition des agents actifs par sexe et filière	5
1.1.5 Une stabilisation de l'âge moyen	5
1.1.6 Moyenne d'âge par filière et répartition entre hommes et femmes	6
1.2 Le temps de travail	7
1.2.1 Les cycles de travail	7
1.2.2 Répartition des agents par type de temps de travail	8
1.3 Le télétravail	9
1.4 Le recrutement	9
1.5 Les avancements d'échelons, de grades et la promotion interne	9
1.5.1 Les avancements d'échelons	9
1.5.2 Les avancements de grade	10
1.5.3 La promotion interne	10
1.6 L'absentéisme	11
1.6.1 Les indisponibilités	11
1.6.2 Les autorisations spéciales d'absence (ASA) - Motifs personnel	12
1.7 La rémunération des agents	12
1.7.1 Les postes non permanents et les remplacements	13
1.7.2 Cumul des plus hautes rémunérations	13
2 Evolutions prévisionnelles impactant le budget 2026	13
2.1 Contexte national	13
2.2 Facteurs endogènes	14
3 Développement de l'emploi et des compétences	14

3.1	La formation	14
3.1.1	Par direction	14
3.1.2	- Par genre	15
3.1.3	Un nombre d'agents partant se former toujours en hausse	15
3.1.4	Au sujet des demandes au titre du compte de formation professionnelle (CPF)	15
3.2	L'apprentissage	16
3.2.1	Contexte	16
3.2.2	Evolution du nombre d'apprenti.e.s accueilli.e.s au sein d'Annemasse Agglo :	16
3.2.3	Actions internes pour nos apprenti.e.s et nos maîtres d'apprentissage :	17
3.2.4	Autres actions externes dédiées à l'apprentissage et à la formation des jeunes :	17
4	Mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	18
4.1	Le rôle du dialogue social dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle	18
4.1.1	Rapport annuel sur l'égalité professionnelle	18
4.2	Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des instances paritaires	18
5	La mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel au sein de la fonction publique	20
5.1	La suppression des inégalités salariales	20
5.2	La lutte contre les stéréotypes et prévention des discriminations	21
5.2.1	Dans le domaine de la communication	21
5.2.2	Dans le domaine du recrutement	21
5.2.3	En matière de formation professionnelle	22
5.2.4	Concernant le déroulement de carrière	22
5.2.5	Concernant les obligations en matière de recrutement et de promotion sur emploi fonctionnel	22
5.3	Un meilleur équilibre et partage entre vie professionnelle et vie personnelle	22
5.3.1	Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte	22
5.3.2	Des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	23
5.4	Prévenir toutes les violences et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral	24
6	Etat annuel des indemnités perçues par les élus locaux en 2025	25
7	Programme Pluriannuel des Ressources Humaines - bilan 2025	26

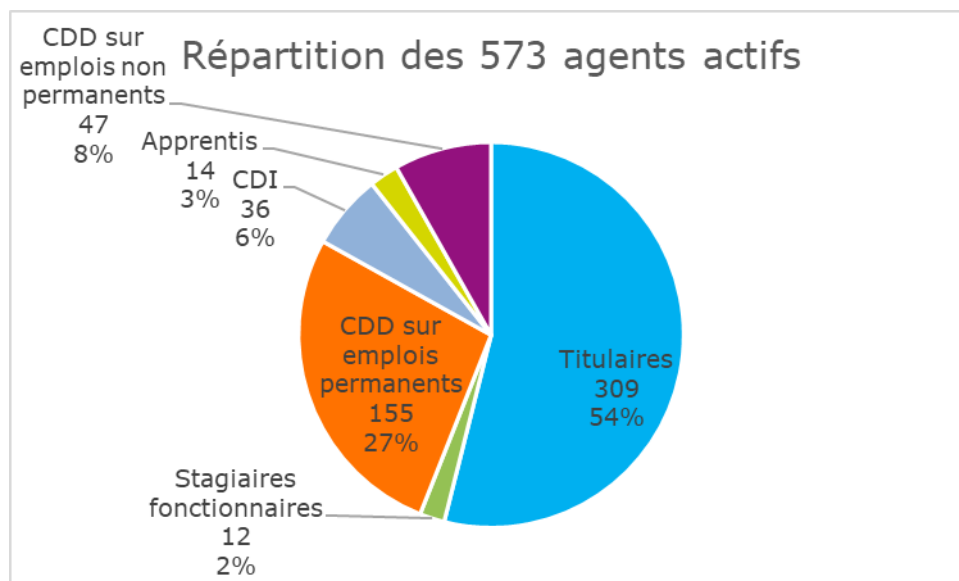
1 Analyses statistiques sur la structure des effectifs et les dépenses du personnel en 2025

1.1 La structure des effectifs de la collectivité

1.1.1 *La répartition par statut*

En décembre 2025, **632 personnes** différentes ont perçu une rémunération ou indemnité d'Annemasse Agglo, (contre 618 en 2024, 591 en 2023 et 626 en 2022), soit :

- 328 fonctionnaires (dont 12 stagiaires et 1 détachement) contre 356 en 2024 ;
- 238 contractuels (contre 215 en 2024) dont :
 - 36 Contrats à Durée Indéterminé (CDI) ;
 - 155 contractuels sur emplois permanents ;
 - 22 remplaçants ;
 - 18 contrats temporaires et saisonniers ;
 - 6 contrats de projet ;
 - 1 collaboratrice de cabinet ;
- 14 apprentis (contre 9 en 2024) ;
- 19 élus ;
- 16 vacataires ;
- 5 réversions de Supplément Familial de Traitement (SFT) - (*conjoints divorcés non agents percevant le SFT en lieu et place de leurs ex-conjoints agents*) ;
- 12 chômeurs indemnisés.



Le graphique ci-dessus présenté reprend la répartition des **573 agents actifs** en décembre 2025 (hors élus, chômeurs, vacataires et versements de SFT). Ils étaient au nombre de 580 en 2024. Le transfert de la compétence « autorité organisatrice de la mobilité » au Pôle métropolitain du Genevois français a concerné 12 agents.

Ces 573 actifs sont répartis entre **262 femmes** (45,7%) et **311 hommes** (54,3%), contre 270 femmes et 310 hommes en 2024 et 261 femmes pour 295 hommes en 2023.

Les éléments notables de la structure des effectifs d'Annemasse Agglo pouvant être relevés par rapport à l'année 2024, sont les suivants :

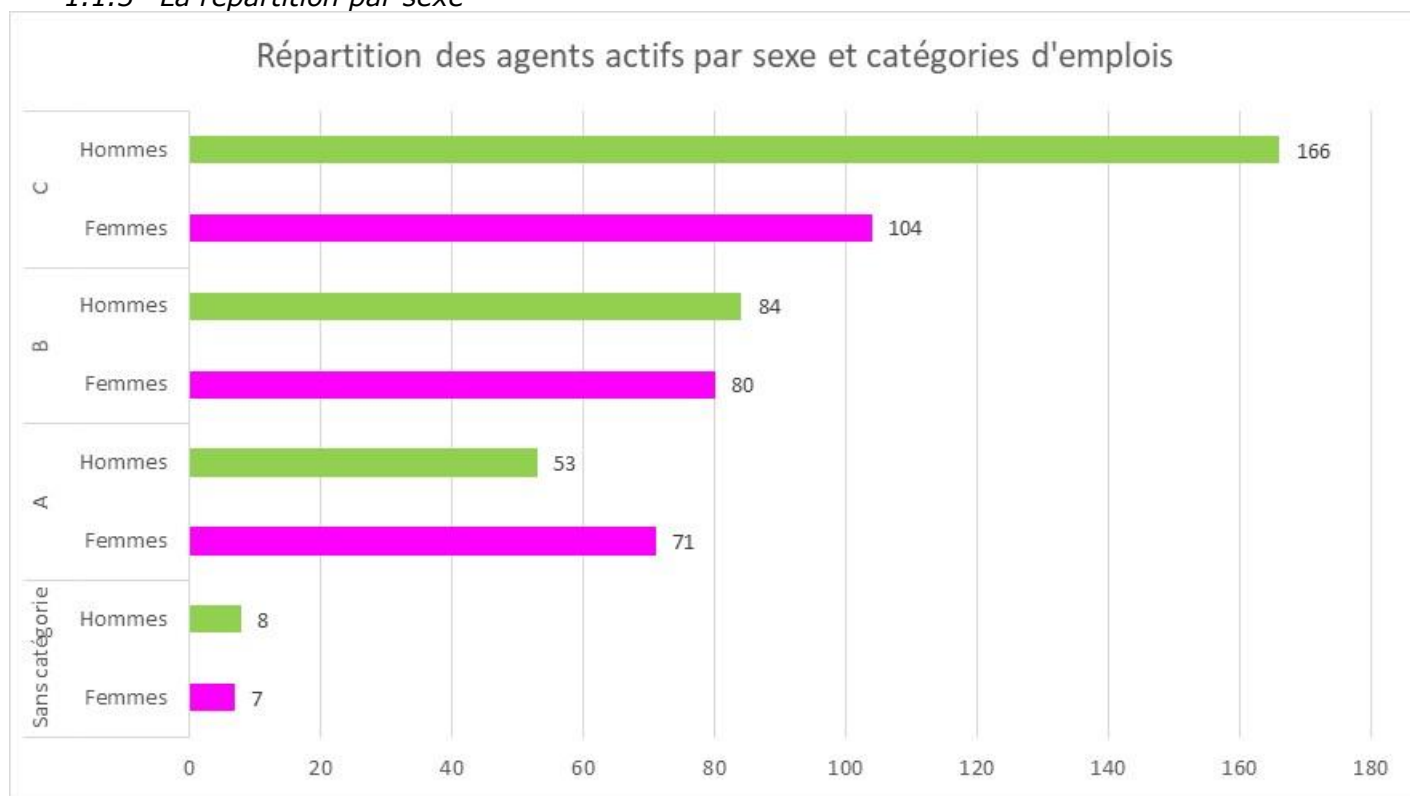
- Une baisse constante du nombre de fonctionnaires (-28 par rapport à 2024) ;
- Une augmentation du nombre de contractuels (+23 par rapport à 2024) ;
- Une légère augmentation de la part des hommes dans les effectifs.

1.1.2 L'ancienneté

L'ancienneté des agents sur emplois permanents est de 8 ans.

Ancienneté par statut	Moyenne
Contractuels - Catégorie A	2
Contractuels - Catégorie B	2
Contractuels - Catégorie C	2
Contractuels - CDI	9
Contractuels - Collaborateur de Cabinet	9
Contractuels - Contrat de projet	1
Contractuels temps non complet (<50%)	3
Contractuels - Emploi Vacant	1
Stagiaires fonction publique territoriale	5
Titulaires fonction publique territoriale	10
Moyenne générale tous statuts	8

1.1.3 La répartition par sexe



* Sans catégorie = apprentis, collaborateur de cabinet

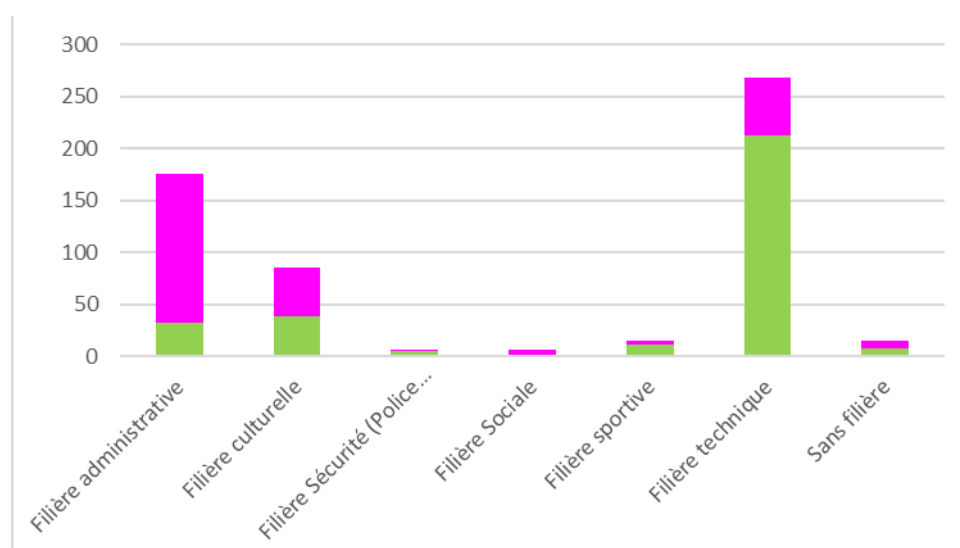
Les agents actifs comptent 262 femmes pour 311 hommes.

La répartition entre hommes et femmes par catégorie, reste marquée par les mêmes tendances. La part de femmes en catégorie A est plus importante mais tend à se stabiliser.

La catégorie B reste stable en termes de parité, avec des variations minimales d'une année à l'autre. Concernant la catégorie C, la part de la population masculine reste prépondérante et continue à être en légère augmentation.

1.1.4 Répartition des agents actifs par sexe et filière

Filières	Hommes	Femmes	Total général
Filière administrative	32	144	176
Filière culturelle	39	46	85
Filière Sécurité (Police Municipale)	5	2	7
Filière Sociale	2	5	7
Filière sportive	12	3	15
Filière technique	213	55	268
Sans filière	8	7	15
Total général	311	262	573



* Sans filière = apprentis, collaborateur cabinet

La répartition entre hommes et femmes par filières, demeure sensiblement la même chaque année, avec une prépondérance masculine dans la filière technique, et féminine en ce qui concerne la filière administrative.

1.1.5 Une stabilisation de l'âge moyen

L'âge moyen d'un agent au sein de la collectivité est de 42,8 ans à fin décembre 2025, soit :

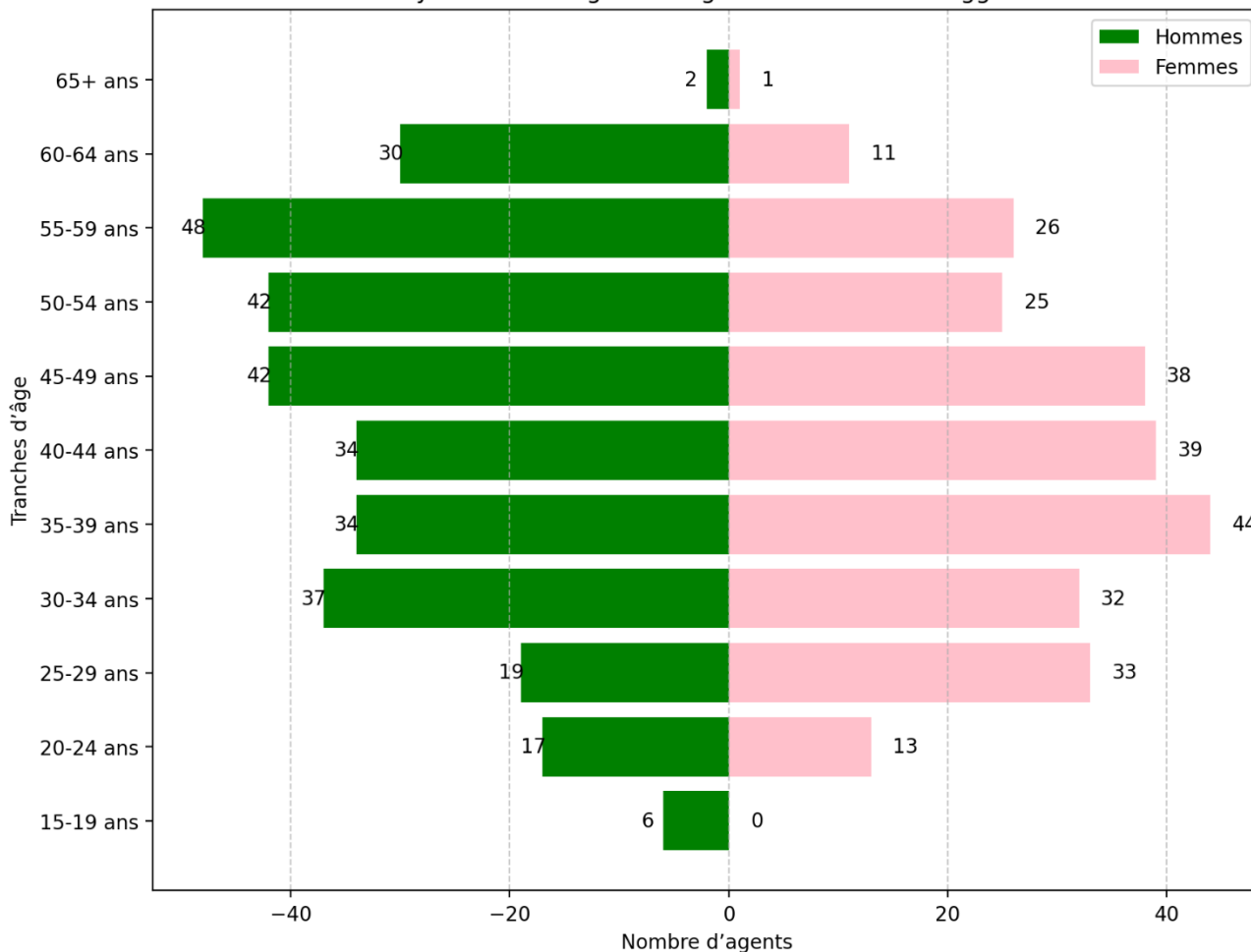
- 41,2 ans pour les femmes et
- 44,1 ans pour les hommes.

Ces chiffres sont très similaires à ceux de 2024.

Au niveau national, la moyenne d'âge des agents de la fonction publique territoriale est de 46 ans. Annemasse Agglo est donc plutôt jeune en comparaison. Dans le secteur privé au niveau national, ce chiffre est de 41 ans.

La pyramide des âges permet de constater la « structure démographique » des effectifs de la collectivité, comme suit :

Pyramide des âges des agents d'Annemasse Agglo



1.1.6 Moyenne d'âge par filière et répartition entre hommes et femmes

Filières	Hommes	Femmes	Total général
Filière administrative	43,2	41,6	41,9
Filière culturelle	42,6	41,9	42,2
Filière Sécurité (Police Municipale)	48,6	34,5	44,6
Filière Sociale	39,0	40,4	40,0
Filière sportive	45,5	27,3	41,9
Filière technique	45,4	42,7	44,9
Sans filière	17,9	25,1	21,3
Total général	44,1	41,2	42,8

Bien que la moyenne d'âge soit quasi identique à celle de 2024, la pyramide des âges d'Annemasse Agglo est une pyramide des âges vieillissante, car la tranche d'âge correspondant au personnel de 55 ans et plus, représente 20,6 % de l'effectif, soit 118 agents.

Cette tendance est quasi identique à celle de 2024 (20,4%) avec exactement le même nombre d'agents concernés.

La part des agents de plus de 50 ans représente, quant à elle, 185 agents, soit 32,30% de l'effectif. Au niveau national, ce chiffre est de 44% en moyenne pour les collectivités territoriales.

Même si les agents d'Annemasse Agglo sont globalement moins vieux que la moyenne nationale des collectivités territoriales, la pyramide des âges de la collectivité annonce de nombreux départs à retraite les prochaines années.

La collectivité s'est emparée du sujet dès 2021, de manière à prévoir la mise en œuvre de dispositifs pour anticiper ces départs et les pertes de compétences liées.

Annemasse Agglo a ainsi, dans ses lignes directrices de gestion élaborées pour la 1^{ère} partie du mandat, soit de 2021-2023, inscrit des projets en vue de faire face à ces départs à la retraite, tels que :

- Développer la marque employeur en externe pour recruter et en interne pour fidéliser ;
- Promouvoir une véritable politique pour préserver et veiller à la santé et à la sécurité au travail, tout en favorisant la mobilité interne et l'accompagnement du parcours professionnel de ses collaborateurs, notamment ceux assurant des métiers techniques, potentiellement plus exposés à des risques de Troubles Musculo Squelettiques (TMS) :
 - une cellule santé a été mise en place au sein de la Direction des Richesses Humaines (DRH), dont la vocation est justement de suivre les agents pour lesquels l'état de santé n'est plus compatible avec leur métier, afin de trouver des solutions de reclassement permettant leur maintien dans l'emploi ;
 - des quarts d'heure sécurité ont été déployés depuis la mi-2023, ayant également pour objectif de garantir la bonne communication des informations essentielles en matière de santé et de sécurité au travail pour l'ensemble des agents de terrain, en s'appuyant également sur un réseau d'assistants de prévention, qui s'est développé depuis.

Les lignes directrices de gestion établies pour la 2^{ème} partie de mandat, soit de 2024 à 2026, maintiennent cette ambition, avec des projets également concentrés sur le recrutement et visant notamment à :

- Construire une véritable stratégie de communication ;
- Soigner l'intégration des nouveaux collaborateurs ;
- Rendre plus flexible le temps de travail ;
- Doter les collaborateurs d'une Protection Sociale Complémentaire (PSC) ;
- Développer une véritable politique du handicap et du maintien dans l'emploi.

Un questionnaire attractivité a été mis en place en 2025 auprès des agents, recueillant près de 300 réponses, afin d'identifier ou approfondir des actions relatives à la fidélisation des agents et à l'attractivité de la collectivité.

1.2 Le temps de travail

Pour rappel, l'ensemble des services de la collectivité sont en conformité avec le seuil légal des 1 607 heures par an travaillées.

1.2.1 *Les cycles de travail*

En septembre 2024, des horaires expérimentaux avaient été mis en place, afin de tester la semaine en 4 jours, pour des services à 36 heures 30 et 39 heures hebdomadaires.

54 agents avaient été volontaires pour l'expérimentation, et 46 agents étaient finalement entrés dans le dispositif.

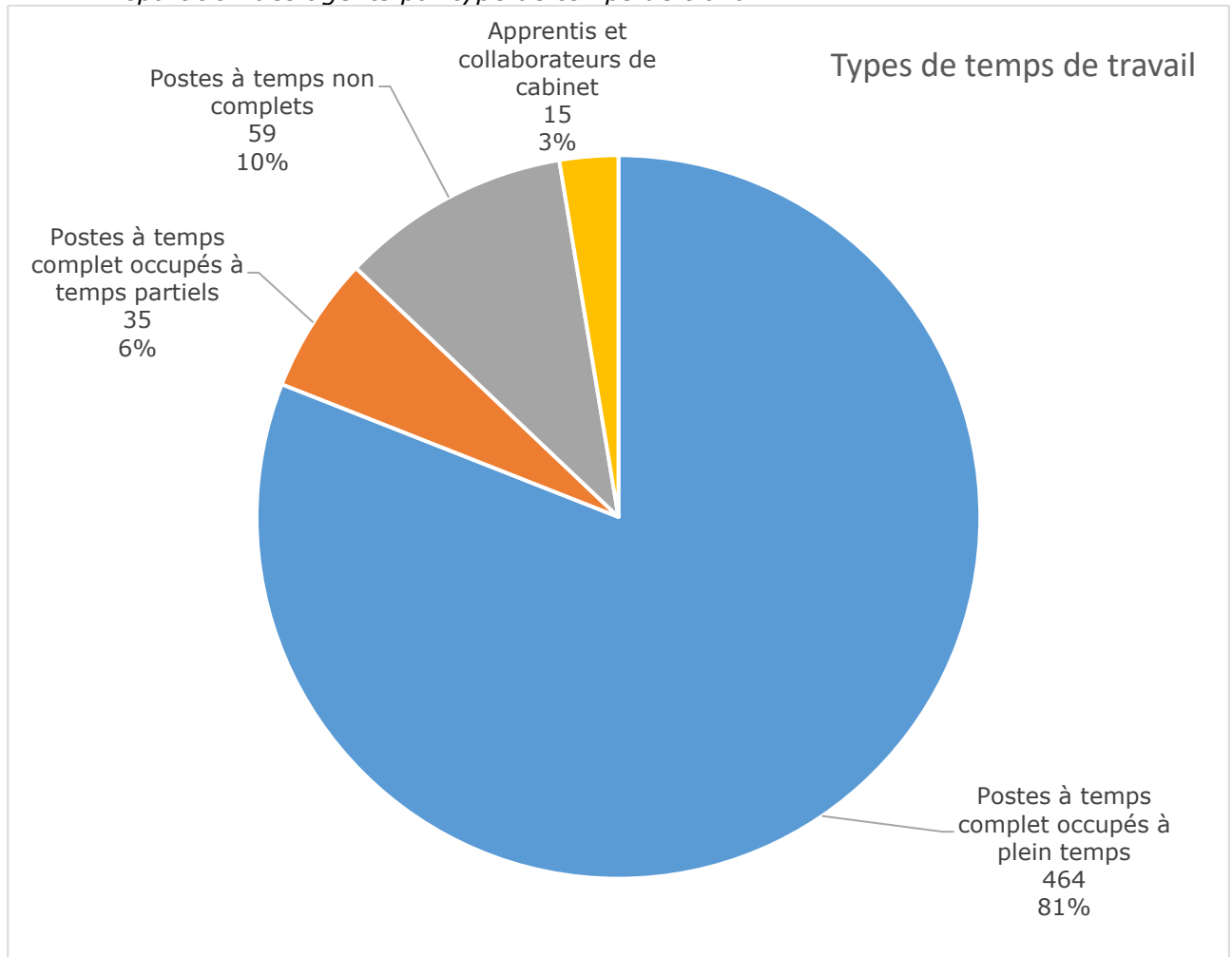
Début 2026, 47 agents travaillent effectivement sur 4 jours et 106 personnes ont fait des demandes pour expérimenter les nouveaux horaires de travail (98 demandes validées et 8 demandes refusées par le responsable de service).

Les principaux régimes de temps de travail à temps plein en vigueur au sein de la collectivité sont les suivants :

- 35h / semaine sur 5 jours ;
- 35h / semaine sur 4,5 jours ;
- 35h / semaine sur 4 jours ;
- 36h / semaine sur 4 jours (agents de collecte) ;
- 36h30 / semaine sur 5 jours travaillés ;

- 36h30 / semaine sur 4,5 jours travaillés ;
- 36h30 / semaine sur 4 jours travaillés ;
- 39h / semaine sur 5 jours travaillés ;
- 39h / semaine sur 4,5 jours travaillés.
- Statut particulier des professeurs d'enseignement artistique (16 heures de cours en face à face / semaine) ;
- Statut particulier des assistants d'enseignement artistique (20 heures de cours en face à face /semaine).

1.2.2 Répartition des agents par type de temps de travail



Type de temps de travail	Femmes	Part en %	Hommes	Part en %	Total	Part en %
Postes à temps complet occupés à plein temps	187	71,4%	277	89,1%	464	81,0%
Postes à temps complet occupés à temps partiels	33	12,6%	2	0,6%	35	6,1%
Postes à temps non complets	35	13,4%	24	7,7%	59	10,3%
Apprentis et collaborateurs de cabinet	7	2,7%	8	2,6%	15	2,6%
Total général	262	100,0%	311	100,0%	573	100,0%

En 2025, la majorité des agents ont travaillé à temps complet, soit 81 %, contre 82,6% en 2024. Le taux de temps partiel représente 6,1% des agents, chiffre très proche de celui de 2024 (6,4%)

Concernant les temps partiels : 10 agents bénéficient d'un temps partiel de droit, 18 sur autorisation, et 8 le sont pour des raisons thérapeutiques. Il y a peu d'évolution par rapport à 2024.

Les postes à temps non complet concernent essentiellement les professeurs d'enseignement artistique de l'Ecole des Beaux-Arts du Genevois (EBAG) et du Conservatoire. Ils représentent 10,3% de l'effectif (contre 11% en 2024).

1.3 Le télétravail

Le télétravail régulier a été mis en œuvre à Annemasse Agglo en septembre 2021.

En 2025, l'extraction du logiciel du temps de travail révèle que 214 personnes différentes ont eu recours au télétravail (contre 205 en 2024) :

- 5 364 jours ont été travaillés à domicile (contre 5 220 en 2024)
- 174 agents ont télé-travaillé de façon récurrente (contre 172 en 2024) pour un total de 4 509 jours (contre 4574 en 2024) ;
- le télétravail exceptionnel (raison médicale, soucis ponctuels de transport, besoin de travail au calme sur un dossier, formation à distance...) a représenté 856 jours (contre 646 jours en 2025) et a concerné 171 personnes différentes (contre 155 personnes en 2024), dont 40 ne télé-travaillant jamais (contre 33 en 2024).

Le télétravail a globalement progressé par rapport à 2024 et principalement sur le télétravail exceptionnel.

1.4 Le recrutement

Le nombre d'agents recrutés est globalement stable par rapport à 2024.

Le nombre de postes publiés est toutefois en légère baisse, ce qui s'explique par le nombre croissant en 2025 des demandes de renouvellement de contrats de remplacement ou d'accroissements temporaires d'activités (ATA) ne nécessitant pas de publication.

Par ailleurs, le nombre de jurys de recrutement est en baisse du fait d'une organisation différente. Effectivement, à partir de 2025, un seul et même jury a été mis en place pour un poste, même si plusieurs dates d'entretiens avaient lieu, afin de générer un procès-verbal de recrutement unique. Jusqu'en 2024 un jury était mis en place pour chaque date d'entretien.

Enfin, le nombre de candidatures est en baisse par rapport à 2024 mais il faut rajouter les candidatures reçues directement lors des forums de l'emploi (environ une centaine).

	2024	2025
Nombre de demandes de ressources présentées par les services	261	281
Nombre de demandes approuvées par la commission	245	254
Nombre de postes publiés	188	178
Nombre de jurys	203	146
Nombre de candidatures reçues	3 109	2 576
Nombre d'agents recrutés	176	178
Nombre de créations de postes	26	8

A titre indicatif, au 31 décembre 2025, 40 postes sont vacants ou gelés (contre 31 en 2024), correspondant soit à des emplois permanents ou des contrats de projet figurant au tableau des emplois.

1.5 Les avancements d'échelons, de grades et la promotion interne

1.5.1 *Les avancements d'échelons*

Les avancements d'échelons concernent la progression des agents titulaires en fonction de leur ancienneté au sein d'un même grade. Ils sont basés sur une durée unique d'avancement fixée par les grilles statutaires. La collectivité ne peut qu'appliquer les textes.

La diminution du nombre d'avancement d'échelons semble corrélée à la baisse du nombre de fonctionnaire même.

Sexe	Avancement échelon 2023	Avancement échelon 2024	Avancement échelon 2025
Femmes	106	88	70
Hommes	105	96	82
Total	211	184	150

1.5.2 Les avancements de grade

L'avancement de grade correspond à une évolution au sein même d'un cadre d'emploi chez les fonctionnaires (ex : passage d'un grade d'adjoint technique à un grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe).

Sexe	Avancement grade 2023	Avancement grade 2024	Avancement grade 2025
Femmes	12	3	5
Hommes	21	10	8
Total	33	13	13

1.5.3 La promotion interne

Enfin, la promotion interne correspond à un changement de cadre d'emploi (ex : de rédacteur – catégorie B à attaché territorial – catégorie A).

Sexe	Promotion interne 2023	Promotion interne 2024	Promotion interne 2025
Femmes	1	2	4
Hommes	2	3	3
Total	3	5	7

En matière d'avancement de grade et de promotion interne, Annemasse Agglo peut nommer directement des agents méritants, selon des quotas et conditions d'ancienneté définis nationalement, et localement.

Le décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la Fonction Publique Territoriale (FPT), a permis de nommer plus d'agents sur les campagnes 2024 et 2025 par rapport à 2023.

Il rend en effet, les conditions d'ouverture de poste plus favorables, notamment en matière de quotas, puisque, désormais, 2 recrutements de fonctionnaires (au lieu de 3 précédemment) sont nécessaires pour permettre l'ouverture d'une possibilité de promotion interne.

1.6 L'absentéisme

1.6.1 Les indisponibilités

L'absentéisme pour raison d'indisponibilité à Annemasse Agglo se répartit comme suit, budget par budget :

Type d'indisponibilité	Eau et assainissement	Ordures ménagères	Services généraux (budget principal)	Total général
Maladie ordinaire	1 837	1 730	5 018	8 585
Conge longue durée	1 084	361	1 761	3 206
Accident du travail	79	432	899	1 410
Conge longue maladie	459			459
Maternité	84		140	224
Congé de paternité pour 1 enfant			136	136
Accident de trajet	128	5	27	160
Total général 2025	3 671	2 528	7 981	14 180
Total général 2024	3 924	2 172	6 717	12 813
Total général 2023	3 282	2 681	7 513	13 476
Total général 2022	2 924	2 874	9 638	15 436
Total général 2021	2 526	2 109	7 006	11 641

Après une baisse en 2023 et 2024, le taux d'absentéisme a connu une augmentation en 2025, en particulier sur le budget principal, dépassant le niveau de 2022. Cette hausse repose principalement sur les congés de maladie ordinaire et de longue durée.

La maladie ordinaire représente toujours la part la plus importante des absences, soit plus de la moitié des causes d'indisponibilités en termes de jours. Les absences de plus de 100 jours cumulés par agent représentent à elles seules près de 4 400 jours (soit plus de la moitié des jours pour maladie ordinaire) et concernent 22 agents (sur un total de 227 agents ayant été arrêtés au moins une journée). Parmi ces 22 agents, 7 d'entre eux (qui représentent 1 100 jours d'absences) ont depuis quitté la collectivité ou sont en passe de le faire.

Quant aux congés de longue durée, qui avaient subi une atténuation de - 15,41 % en 2024 par rapport à 2023, ils ont fortement augmenté en 2025. Les 3 200 jours de congés longue durée concernent 9 agents.

La DRH a mis en place une cellule santé qui se réunit 2 fois par mois, pour assurer notamment le suivi de ces situations et travailler activement à la réintégration des agents dès qu'une perspective de reprise peut être envisagée.

Les accidents du travail connaissent une légère diminution, après une augmentation notable en 2024 qui avait été constatée notamment sur les budgets assainissement et ordures ménagères.

Type d'indisponibilité	Année	Année	Année	Année	Année	Année	Année	Année	Année	Année
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Maladie ordinaire	5 650	8 873	6 878	5 995	6 246	7 326	7 772	6 879	6 919	8 585
Congé de longue durée	894	723	1 118	1 026	1 089	732	1 749	2 752	2 328	3 206
Accident du travail	712	1 159	1 054	768	456	1 161	1 544	1 288	1 669	1 410
Congé de longue maladie	1 374	874	1 323	1 169	1 056	1 030	2 349	839	904	459
Maternité	788	1 219	1 465	1 317	1 402	1 196	1 568	1 358	800	224
Congé de paternité	64	98	46	84	55	41	112	85	102	136
Maladie professionnelle	0	154	362	513	182	155	342	275	91	0
Total tous motifs confondus	9 482	13 100	12 246	10 872	10 486	11 641	15 436	13 476	12 813	14 180

La prévention des risques et la sécurité au travail restent des axes forts de la politique des ressources humaines de la collectivité.

Le taux d'absentéisme d'Annemasse Agglo demeure néanmoins élevé et nécessite la poursuite des efforts de mise en œuvre des actions RH dédiées à sa diminution en poursuivant le déploiement d'actions au titre de son plan de prévention de l'usure physique et psychologique, ou encore d'une véritable politique du handicap et du maintien dans l'emploi.

La pyramide des âges, ainsi que l'absentéisme ont conduit la collectivité à engager une réflexion relative au renforcement de la protection sociale de ses collaborateurs face aux risques de santé.

1.6.2 Les autorisations spéciales d'absence (ASA) - Motifs personnel

Les autorisations spéciales d'absence représentent 1 569 jours répartis comme suit :

Mariage	Naissance	Paternité	Enfant malade	Mandat électif	Maladie très grave	Décès	Absence syndicale	Délai de route
52	30	416	423	14	38	140	452	4

1.7 La rémunération des agents

En 2025, la rémunération des agents d'Annemasse agglo s'est déclinée comme suit :

Budgets Agglo	Annemasse	Salaires bruts	Charges patronales	Salaire brut chargé	Dont SFT*	Dont prime de fin d'année	Dont heures sup
BUDGET PRINCIPAL		13 046 460	5 126 871	18 173 331	102 319	617 978	114 480
ORDURES MENAGERES		2 502 551	976 212	3 478 763	45 698	105 332	25 558
ASSAINISSEMENT		1 865 057	708 666	2 573 724	15 214	109 779	28 010
EAU		2 457 480	932 803	3 390 284	23 446	121 792	56 006
Total général		19 871 549	7 744 553	27 616 101	186 677	954 881	224 055

* SFT : supplément familial de traitement

La masse salariale était en augmentation de 4,69% par rapport à 2024, tous budgets confondus. Cette augmentation a porté surtout sur le traitement de base et le régime indemnitaire, sachant que les heures supplémentaires ont baissé assez fortement par rapport à 2024 (passant de 269 200 € à 224 055 €, soit -16,8%).

Evolution du salaire brut chargé

Budgets Agglo	2021	2022	2023	2024	2025
BUDGET PRINCIPAL	14 477 828	15 763 264	16 234 967	17 329 570	18 173 331
ORDURES MENAGERES	2 760 253	3 119 976	3 325 823	3 416 725	3 478 763
ASSAINISSEMENT	2 142 189	2 206 342	1 973 555	2 294 481	2 573 724
EAU	2 447 574	2 698 138	3 098 026	3 339 060	3 390 284
Total général	21 827 844	23 787 719	24 632 371	26 379 835	27 616 101
Evolution en % par rapport à n-1		8,98%	3,55%	7,09%	4,69%

L'augmentation de la masse salariale s'est surtout vue en 2024 et s'explique notamment par plusieurs dispositions ayant impactées la rémunération des agents :

- la mise en œuvre de **l'indemnité de résidence** correspondant à 3 % du Traitement Brut Indiciaire (TBI) et de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) des agents ;

La **revalorisation du CIA** et du **RIFSEEP** pour certains agents, avec effet rétroactif corrigeant les anomalies de cotation de leur poste.

Par ailleurs, on peut noter l'augmentation des taux de cotisation CNRACL en 2025.

1.7.1 Les postes non permanents et les remplacements

Type de poste	Salaire brut	Charges patronales	Salaire brut chargé
Contrats de projets	229 779	101 480	331 259
Remplaçants	509 064	218 193	727 257
Saisonniers	37 060	16 127	53 187
Temporaires	594 109	256 110	850 219
Vacataires	51 954	21 197	73 151
Total général	1 421 966	613 108	2 035 074

1.7.2 Cumul des plus hautes rémunérations

Conformément à l'article 37 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, Annemasse Agglo publie la somme des 10 rémunérations les plus élevées de ses agents.

En 2025, le cumul des 10 plus hautes rémunérations s'élève à **764 033 € brut, soit 1 036 881 € brut chargé**.

Ce dernier montant était de 998 017 € en 2024, soit une évolution de +3,89% (contre +4,59% l'année passée).

Les 10 plus hautes rémunérations concernent en 2025 **7 hommes pour 3 femmes** alors que ce ratio était de 8 hommes pour 2 femmes en 2024.

2 Evolutions prévisionnelles impactant le budget 2026

2.1 Contexte national

Le contexte national demeure marqué par une forte tension sur les politiques de rémunération publique. La valeur du point d'indice de la fonction publique reste fixée à 4,92 euros depuis le 1er juillet 2023 et ne fait l'objet d'aucune revalorisation en 2026, ce qui constitue la troisième année consécutive de gel. Parallèlement, le SMIC a été revalorisé de 1,18 % au 1er janvier 2026, pour atteindre 1 823,03 euros bruts mensuels.

Sur le plan des charges patronales, l'année 2026 se caractérise par une hausse significative du taux de cotisation employeur à la CNRACL, porté à 37,65 % au 1er janvier 2026, dans le cadre d'une trajectoire pluriannuelle de rééquilibrage du régime. Cette augmentation impacte directement la masse salariale des collectivités territoriales.

Dans le même temps, la réforme de la protection sociale complémentaire entre pleinement en vigueur : à compter du 1er janvier 2026, les employeurs territoriaux ont l'obligation de participer au financement de la complémentaire santé de leurs agents, à hauteur d'au moins 15 euros par mois et par agent, venant s'ajouter aux obligations déjà mises en œuvre en matière de prévoyance. Annemasse Agglo répondait déjà à cette obligation en 2025.

L'environnement réglementaire a également évolué sur d'autres volets de la rémunération. La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), qui permettait de compenser partiellement l'écart entre inflation et progression indiciaire, n'est plus reconduite depuis 2024 et ne fait l'objet d'aucune réactivation en 2026.

Ces différentes évolutions interviennent dans un contexte national de forte contrainte budgétaire et de maîtrise des dépenses publiques. Elles constituent pour les collectivités territoriales un facteur de tension financière supplémentaire, tout en soulevant des enjeux majeurs d'attractivité, de fidélisation et de maintien du pouvoir d'achat des agents.

2.2 Facteurs endogènes

Au niveau de la collectivité, la tendance à la diminution de la part des fonctionnaires par rapport aux contractuels engendre une moindre prévisibilité dans le glissement vieillissement technicité (GVT), les contractuels pouvant négocier leur rémunération plus librement.

Le budget 2026 se traduit par un effort de rigueur pour une meilleure cohérence des imputations comptables (transferts de dépenses entre les chapitres 011 et 01) et l'éclatement de dépenses portées jusqu'alors par le budget principal sur les budgets annexes. Cela concerne notamment des projets de formations : pack managérial, cycle des achats et gestion de projets, à ventiler sur les 4 budgets.

La collectivité a également recours de manière importante à l'apprentissage avec une prise en charge diminuée des frais de scolarité par le CNPFT.

La hausse du versement mobilité (+0,4 points) engendre un surcoût prévisionnel d'environ 63 k €.

Le transfert de la compétence « autorité organisatrice des transports » au Pôle métropolitain du Genevois français engendre un gain prévisionnel de 363 k € mais dont 60% environ est annulé par la hausse de la CNRACL et du versement mobilité.

3 Développement de l'emploi et des compétences

3.1 La formation

En 2025, 1627 jours de formation (contre 1 717 en 2024) ont été planifiées sur le logiciel de gestion du temps, KELIO, par 411 agents (formations internes, formations externes, formations à l'heure, préparations concours/examens).

3.1.1 Par direction

Directions	Nombre de jours de formation	Nombre de personnes formées
Eau et assainissement	549	106
Patrimoine, architecture et infrastructures	221	50
Culture, jeunesse et sports	145	60
Gestion des déchets	176	55
Cohésion sociale	129	21
Commande publique	95	14
Richesses humaines	69	17
Aménagement du territoire, économie, tourisme et environnement	43	16
Services informatiques et usages numériques	41	24
Immobilier, assurances, affaires générales	37	9
Habitat	31	12
Communication	28	8
Finances, prospective, évaluation	28	9
Mobilités (transférée au Pôle métropolitain)	22	4
Direction générale	13	6
TOTAL	1627	411

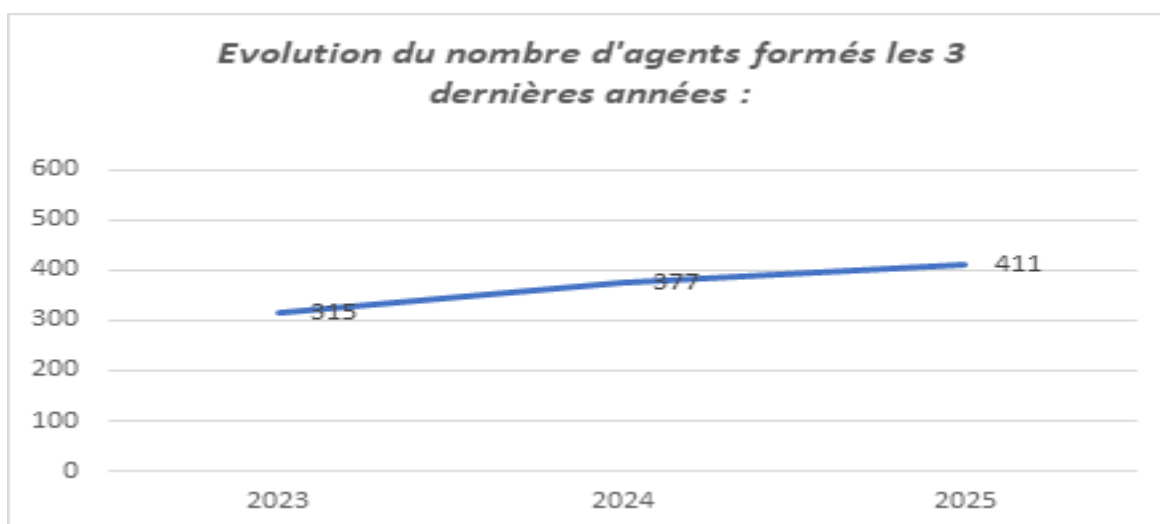
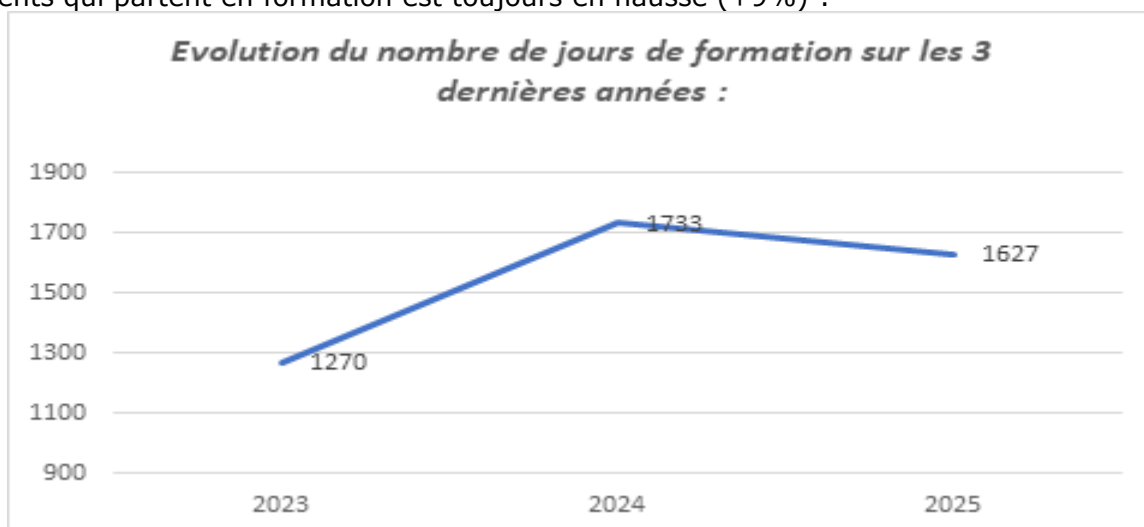
A ce chiffre, s'ajoutent 474 heures de formation Watura (métiers de l'eau et de l'assainissement) qui ont concerné 91 agents de la direction de l'eau et de l'assainissement.

3.1.2 - Par genre

genre	Nombre de jours de formation	Nombre de personnes formées
Hommes	969	229
Femmes	658	182
Total	1627	411

3.1.3 Un nombre d'agents partant se former toujours en hausse

Le nombre de jours de formation est en légère baisse par rapport à 2024 (-6%) mais le nombre d'agents qui partent en formation est toujours en hausse (+9%) :



3.1.4 Au sujet des demandes au titre du compte de formation professionnelle (CPF)

Comme tous les ans et conformément au règlement de formation en vigueur, 2 campagnes dédiées au CPF ont été organisées, au printemps et à l'automne 2025 :

- lors de la 1^{ère} campagne, 4 demandes ont été présentées et la commission d'attribution qui s'est réunie le 26 juin 2025 a donné un avis favorable aux 4 dossiers étudiés : 2 demandes ont été financées à hauteur respectivement de 1 000 Euros et 510

Euros (participation par Annemasse Agglo limitée à 70% des frais pédagogiques jusqu'à un plafond de 1 000 Euros par dossier conformément à notre règlement de formation) ; les 2 autres demandes ont été traitées au titre du plan de formation car elles étaient en lien avec les missions des agents concernées, avec une prise en charge plus avantageuse pour les agents (100% des frais pédagogiques).

- Lors de la 2^{ème} campagne, 4 demandes ont également été présentées à la commission d'attribution réunie le 28 novembre 2025 qui a donné un avis favorable aux 4 dossiers étudiés : 3 demandes ont été financées à hauteur de 1 000 Euros par dossier et une autre demande sera traitée au titre du plan de formation avec une prise en charge des frais pédagogiques à 100 %.

Au total, 4 510 Euros ont été dépensés en 2025 au titre du CPF pour lequel une enveloppe de 10 000 Euros avait été validée (cf. CST du 10.02.2025).

3.2 L'apprentissage

Pour rappel, le CT donne son avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis que les collectivités sont habilitées à accueillir. Le CST examine annuellement un rapport sur l'exécution des contrats d'apprentissage (Article L6227-4 du Code du Travail).

3.2.1 *Contexte*

Malgré une participation de l'Etat au financement des dossiers d'apprentissage en forte baisse mais aussi une hausse des coûts de formation de la part des écoles, Annemasse Agglo reste très engagée dans l'accueil et la formation des jeunes en milieu professionnel.

Fort de son label de collectivité apprenante, Annemasse Agglo recrute tous les ans des apprentis.e.s et forme des maîtres d'apprentissage.

Cela répond à un double objectif :

- d'attractivité : nous pouvons recruter et former des jeunes professionnels sur certains métiers techniques en tension, notamment à la Direction de l'Eau et de l'Assainissement à qui nous pouvons par la suite proposer une embauche en cas de réussite et de satisfaction.
- et de fidélisation : les agents qui ont une expertise et une appétence pour la transmission de leurs savoirs peuvent être formés et devenir maîtres d'apprentissage. Ces personnes bénéficient d'une majoration de l'IFSE mensuelle de 90 Euros bruts.

3.2.2 *Evolution du nombre d'apprentis.e.s accueillis.e.s au sein d'Annemasse Agglo :*

2022	2023	2024	2025
11	6	9	11

Le paragraphe 1.1.1. relatif à la répartition des effectifs par statut mentionne 14 apprentis. La différence s'explique le fait que 3 apprentis répertoriés dans les effectifs ont commencé leur rentrée en 2024 et ne sont donc pas dans les 11 mentionnés ci-dessus, qui ont démarré leur rentrée en 2025.

- Chiffres détaillés pour la rentrée 2025 :

<i>Recensement</i>	<i>Arbitrage</i>	<i>Recrutement</i>
14 demandes	13 demandes acceptées	11 apprentis.e.s

Répartition :

- > 8 à la DEA (eau et assainissement), 2 à la DATEE (aménagement du territoire, tourisme, environnement et économie) et 1 à la DCJS (conservatoire)
- > 2 CAP / 3 BTS / 2 BUT / 2 Licences Pro / 1 Master / 1 DU

3.2.3 Actions internes pour nos apprenti.e.s et nos maîtres d'apprentissage :

Comme l'an passé, une matinée d'accueil et de rencontre dédiée aux nouveaux apprentis a été organisée le 8 septembre 2025. Ils ont pu découvrir Annemasse Agglo en tant qu'employeur mais aussi travailler sur leurs projets professionnels respectifs.

Ils ont également rencontré 2 anciennes apprenties embauchées par Annemasse Agglo qui ont témoigné de leurs propres expériences et répondu aux questions des nouveaux.

Les apprenti.e.s ont également été convié.e.s au temps de cohésion du 2^e semestre organisé le 18 décembre 2025 pour tous les nouveaux arrivants dans le cadre du nouveau parcours d'intégration.

Concernant les maîtres d'apprentissage, une formation « *Manager un.e alternant.e* » a été organisée le 23 septembre 2025 pour les 12 maîtres d'apprentissage avec un organisme externe spécialisé dans la formation en alternance (FormaSup).

A noter qu'un apprenti a été intégré dans les effectifs d'Annemasse agglo en 2025 (pour 2 en 2024).

3.2.4 Autres actions externes dédiées à l'apprentissage et à la formation des jeunes :

C'est le Lycée des Glières d'Annemasse avec lequel Annemasse Agglo a signé en janvier 2024 une convention de partenariat, qui nous sollicite le plus pour accompagner les jeunes dans la construction de leur projet professionnel : Annemasse Agglo est ainsi très présente sur les événements organisés par le Lycée : la journée « objectif apprentissage » (16.01.2025), le parrainage d'une classe de BTS Support Action Managériale (avec participation aux jurys d'examens), les « rencontres professionnelles » comprenant cette année une visite de classe dans nos locaux avec une présentation de certains métiers à orientation administrative (02.10.2025) et un stage dating au lycée (16.10.2025).

Annemasse Agglo a participé à d'autres manifestations dédiées aux élèves et jeunes professionnels avec nos partenaires :

- des ateliers à la Mission Locale du Genevois (23.10.2025),
- les « matinées pro » au Lycée Jean Monnet d'Annemasse (18.09.2025),
- les rencontres des professionnels à l'ISETA pour la recherche d'apprentissage (23.04.2025).

Annemasse Agglo accueille aussi de plus en plus de stagiaires : en 2025, nous avons accueillis 37 stagiaires sur l'ensemble de nos services (en comparaison avec 2024 : 24 stagiaires). Cette hausse s'explique notamment par la mise en place de la période de stage obligatoire pour les lycéens de seconde et par le fait que nous acceptons en stage des élèves mineurs (donc beaucoup de stages d'observation de collégiens en troisième).

A noter également qu'en 2025, Annemasse Agglo a été auditée dans le cadre du label « collectivité apprenante » et un avis favorable de renouvellement du label pour les 3 prochaines années a été donné par la commission ad hoc.



4 Mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi Sauvadet du 12 mars 2012 a prévu des dispositions nouvelles dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les 3 versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013, entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique, les Présidents de l'Association des maires de France, de l'Association des départements de France, de l'Association des régions de France et de la Fédération hospitalière de France.

Les orientations et les mesures présentées dans le protocole d'accord fixent les principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics.

Au-delà de l'enjeu éthique, promouvoir l'égalité professionnelle vise à :

- Promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents ;
- Assurer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société par un effet de levier ;
- Mettre en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques ;
- Moderniser la gestion des ressources humaines et donner une image positive de la collectivité ;
- Respecter les obligations légales et réglementaires.

4.1 Le rôle du dialogue social dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle

4.1.1 *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle*

Chaque année, un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes est présenté aux membres du Comité Social Territorial (CST). Ce rapport contient des statistiques et des actions permettant une meilleure visualisation de la situation.

Ce rapport a été présenté lors du CST du 10/02/2025.

4.2 Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des instances paritaires

Les listes présentées par les syndicats pour les élections des instances paritaires doivent respecter la proportionnalité des effectifs au 1^{er} janvier de l'année électorale.

L'année 2022 a été une année d'élections professionnelles. Une liste unique de candidats a été proposée, par la Confédération Générale du Travail (CGT). La répartition entre hommes et femmes de la liste présentée tenait compte d'une répartition de 45 % de femmes et de 55 % d'hommes, conformément à la répartition entre hommes et femmes des effectifs d'Annemasse Agglo.

Parallèlement, le collège des représentants de la collectivité a été revu suite à la création du CST. Il a également été constitué de manière à respecter les règles de parité.

La répartition des représentants désignés au sein des instances paritaires d'Annemasse Agglo pour le nouveau mandat électif a été, suite aux élections, la suivante :

Instances	Collège des représentants du Personnel		Collège des représentants de la Collectivité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CST	4	4	4	4
FSSCT*	4	4	4	4

* **Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail**

En 2024, certains représentants du personnel avaient été amenés à être remplacés (suite à démission ou décès). Tel que spécifié par le règlement intérieur du CST, lequel reprend la réglementation en vigueur en la matière, "en cas de vacance du siège d'un représentant titulaire du personnel, le siège est attribué à un représentant suppléant de la même liste ou en cas de

vacance d'un siège d'un représentant suppléant du personnel, au 1^{er} candidat non élu de la même liste".

Il en résulte la répartition des membres du CST suivante :

Instances	Collège des représentants du Personnel		Collège des représentants de la collectivité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CST	6	2	4	4
FSSCT	6	2	4	4

Le 31 mars 2023, des élections professionnelles avaient été organisées de manière à élire les représentants du personnel siégeant au sein des Commissions Administratives Paritaires (CAP) et Commission Consultative Paritaire, instances créées suite à la désaffiliation d'Annemasse Agglo du Centre de Gestion de la Haute-Savoie (CDG74).

Seule la CAP C a bénéficié d'une liste déposée par une organisation syndicale. Pour les CAP B et A, un tirage au sort parmi les agents éligibles d'Annemasse Agglo a dû être réalisé pour pourvoir les sièges.

Il en résulte la composition ci-après :

Instance	Collège des représentants du Personnel		Collège des représentants de la Collectivité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CAP A	2	6	4	4
CAP B	3	5	4	4
CAP C	5	3	4	4

Il est précisé que les règles de parité et de respect de la proportionnalité des effectifs ne sont prévues que pour l'établissement d'une liste de représentants syndicaux. Elles ne concernent pas le tirage au sort.

En 2024, certains représentants du Personnel ont été amenés à être remplacés (suite à démission ou décès). Tel que spécifié par le règlement intérieur des CAP, lequel reprend la réglementation en vigueur en la matière, "en cas de vacance du siège d'un représentant titulaire du personnel, le siège est attribué à un représentant suppléant de la même liste ou en cas de vacance d'un siège d'un représentant suppléant du personnel, au 1^{er} candidat non élu de la même liste".

Il en résulte la composition ci-après :

Instance	Collège des représentants du personnel		Collège des représentants de la collectivité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CAP A	2	6	4	4
CAP B	4	4	4	4
CAP C	5	3	4	4

5 La mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel au sein de la fonction publique

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, Annemasse Agglo met en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'équité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents publics, quel que soit leur statut, titulaire ou contractuel. A ce titre, il est toujours appliqué une politique volontariste visant à examiner l'ensemble des pratiques RH en veillant à éliminer tout stéréotype et toute démarche discriminatoire envers les femmes comme envers les hommes.

5.1 La suppression des inégalités salariales

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est centrale.

Annemasse Agglo porte une attention particulière aux disparités pouvant exister dans les parcours professionnels des femmes et des hommes et veille à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne pénalisent pas les agents concernés, du fait de l'absence liée à un congé.

Les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne doivent pas limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés ne doivent pas non plus avoir d'impact sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle.

De même, Annemasse Agglo veille à ce que les agents à temps partiel et à temps non complet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, et porte une attention particulière à l'accès aux promotions et aux formations.

La mise en place du RIFSEEP en 2017 a permis de réduire les écarts de régime indemnitaire entre les filières, en tenant compte uniquement des responsabilités occupées et non plus du grade ni de l'ancienneté.

La refonte de la politique salariale et indemnitaire mise en œuvre en 2023, maintient les dispositions permettant de supprimer toutes inégalités salariales. Ainsi, l'exercice de nouvelle cotation des métiers de l'Agglo a été réalisé sur la base des fonctions occupées et des responsabilités inhérentes aux postes, sans prise en compte de la situation administrative de l'agent en poste (grade, filière).

Une revalorisation des métiers a été opérée, dans un souci d'attractivité, de manière à favoriser le recrutement et la fidélisation des collaborateurs. Cette revalorisation ne s'est basée que sur des critères liés au métier (métier en tension, technicité importante, compétences rares, etc..), sans aucune prise en compte de l'agent occupant le poste.

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), dont le montant a été revu dans le cadre de la refonte de la politique indemnitaire et salariale de 2023, a également fait l'objet d'une réflexion, portée par des groupes de travail composé d'agents volontaires, sur les critères à prendre en compte pour définir le montant attribué à chaque agent. Les critères définis (contribution au collectif de travail / autonomie / adaptabilité / implication dans la réalisation des objectifs / respect des obligations du fonctionnaire/ respect des modalités du temps de travail) sont des critères objectifs.

La nouvelle grille dédiée permet d'évaluer la manière de servir de chaque agent de la même façon, sur la base de critères identiques pour tous.

Les conditions d'éligibilité au CIA garantissent le maintien, sans proratisation, de cette prime individuelle, pour les agents ayant bénéficié d'un congé maternité ou paternité. Il en est de même en cas de congé maladie (sauf pour les congés de longue durée, qui ne permettent pas d'évaluer la manière de servir du collaborateur).

La politique salariale des contractuels, revue également dans le cadre de la refonte de la politique salariale et indemnitaire d'Annemasse Agglo, a mis en place un réexamen des conditions de rémunération tous les 3 ans pour ces collaborateurs.

Une grille d'évolution salariale a été établie pour chaque grade, et s'appuie sur les grilles indiciaires utilisées pour les fonctionnaires, de manière à garantir une certaine cohérence dans le parcours professionnel pour chacun de ces deux statuts de collaborateurs.

5.2 La lutte contre les stéréotypes et prévention des discriminations

5.2.1 *Dans le domaine de la communication*

Les annonces de recrutements et les fiches de postes favorisent un égal accès à l'ensemble des emplois des femmes et des hommes. Afin que les recrutements puissent concerner indifféremment les hommes et les femmes, une attention particulière est portée pour ne pas favoriser le genre.

Il s'agit également d'objectiver les compétences requises et les conditions de fonctions. Ainsi, à titre d'exemple, les expressions « nombreux déplacements » et « grande disponibilité » sont, dans la mesure du possible, précisées.

Dans le cadre du déploiement de la Marque Employeur, inscrit dans le Plan Pluriannuel des Ressources Humaines (PPRH) 2024-2026, un travail a eu lieu pour enrichir la communication relative au recrutement de la collectivité, en reconsidérant les offres d'emploi et une attention particulière sera portée à l'absence de tout contenu discriminant.

5.2.2 *Dans le domaine du recrutement*

Pour garantir l'égalité à l'embauche, il est fortement encouragé de :

- s'assurer de la mixité des jurys de recrutement chaque fois que cela est possible ;
- mettre à la disposition des jurys un guide de recrutement comportant des exemples de questions à proscrire en entretien ;
- d'analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre.

Pour féminiser les filières masculines et inversement :

- afin de travailler à la féminisation/masculinisation de quelques métiers-cibles particulièrement genrés ;
- objectiver les compétences requises afin que les métiers ne soient plus genrés et promouvoir ainsi les passerelles possibles ; le PPRH 2024-2026 prévoit à cet effet la construction d'un référentiel métier, permettant de cartographier les compétences présentes et utiles à Annemasse Agglo.

Le PPRH 2024-2025, élaboré en lien avec les membres du Comité de Direction de la Collectivité, prévoit des chantiers en matière de lutte contre les discriminations afin de :

- questionner en continu le rapport au travail, les mesures favorisant l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle ;
- construire et afficher les engagements de la collectivité en matière de lutte contre les discriminations ;
- promouvoir diversité et égalité professionnelle ;
- développer une véritable politique handicap et de maintien dans l'emploi pour un meilleur accompagnement des agents ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et des managers ;
- aménager les locaux (vestiaires, sanitaires) et adapter les outils de travail.

Une charte de recrutement a été instaurée en 2018 en concertation avec les représentants du personnel pour garantir l'égalité des chances et en faciliter la mise en pratique par les responsables de service. Cette charte a été complétée par une note interne sur les conditions de recrutement suite à la Loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019, et au décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, relatif à la procédure de recrutement, pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

5.2.3 En matière de formation professionnelle

Tout est mis en œuvre pour en faciliter et encourager l'accès à l'ensemble des collaborateurs. Ainsi, si une formation est organisée le jour habituel de repos ou de temps partiel de l'agent, sa journée d'absence est récupérée.

Par ailleurs, la formation constitue un axe stratégique du PPRH 2024-2026, et prévoit la mise en œuvre d'actions visant à assurer l'employabilité des collaborateurs et :

- accompagner les agents aux usages numériques ;
- déployer un plan de lutte contre l'illettrisme.

5.2.4 Concernant le déroulement de carrière

En matière d'avancement de grade et de promotion interne, depuis le 1^{er} janvier 2023, Annemasse Agglo est devenue une collectivité non affiliée et est ainsi autonome en matière de promotion interne. Les critères en matière d'avancement de grade et de promotion interne propres à la collectivité ont été établis, dans le cadre des lignes directrices de gestion. Les notions de parité et de non-discrimination, déjà présentes dans les critères d'avancements de grades ont été maintenues et intégrées pour la promotion interne.

Par ailleurs, Annemasse Agglo va participer à l'expérimentation du dispositif de promotion interne pour les bénéficiaires d'une RQTH, tel que cela est inscrit dans le PPRH 2024-2026. Ce dispositif expérimental, mis en place par la Loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019, vise à permettre l'accès à des fonctions de niveau supérieur aux fonctionnaires en situation de handicap. L'expérimentation est ouverte jusqu'au 31 décembre 2026. Le projet est inscrit au PPRH d'Annemasse Agglo pour la campagne de promotion interne de 2025.

5.2.5 Concernant les obligations en matière de recrutement et de promotion sur emploi fonctionnel

Les régions, les départements, les communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants sont soumis à des quotas.

En effet, lorsque ces collectivités recrutent en externe ou qu'elles promeuvent en interne sur des postes fonctionnels, elles doivent respecter un pourcentage minimal de personnes de chaque sexe (40%). A défaut, la collectivité encourt une pénalité financière par unité manquante de 90 000 €.

5.3 Un meilleur équilibre et partage entre vie professionnelle et vie personnelle

5.3.1 Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte

Lorsqu'un agent fait le choix de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale ou une disponibilité pour élever un enfant ou lorsqu'il souhaite bénéficier d'un temps partiel, il doit pouvoir appréhender l'incidence de sa décision sur les modalités de son retour, sa carrière, sa rémunération, ainsi que sur le montant de sa pension. Aussi, la collectivité informe les agents sur les règles applicables et les conséquences qui découlent des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel, ainsi que sur les modalités de leur retour en poste. Ces informations données en amont, peuvent éclairer utilement les choix des agents. C'est pourquoi la DRH réalise régulièrement des simulations personnalisées, à la demande des agents concernés.

L'objectif à terme est qu'un entretien soit proposé à chaque agent, avant son départ et avant sa reprise de fonctions, afin de lui permettre de préparer au mieux son retour au travail. Cet entretien pourrait être complété, en accord avec l'agent, d'une formation facilitant la reprise des fonctions dans les meilleures conditions.

La réorganisation du service Paie et Parcours Statutaire (PPS) de la DRH opérée en 2024, visait à faciliter l'accès à ces informations pour les collaborateurs. En effet, chaque conseiller RH dispose d'un portefeuille de directions, permettant ainsi aux agents concernés, d'identifier plus

facilement la personne ressource à la DRH.

La dématérialisation d'un certain nombre de pratiques et l'automatisation de certaines charges administratives ont été menées dans l'objectif de permettre aux conseillers de se consacrer davantage à l'accompagnement des collaborateurs dans la gestion de leur carrière.

5.3.2 *Des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle*

- **Adapter le temps de travail aux contraintes professionnelles et personnelles** : le protocole de temps de travail de la Collectivité a été révisé le 25 février 2020, suivant les propositions d'un groupe de travail multi-services, intégrant les représentants du personnel, et une réflexion menée pendant près d'un an et demi. Une attention particulière a été portée sur la nécessité de garantir au mieux l'équilibre vie professionnelle et personnelle des agents. C'est ainsi qu'au 1^{er} janvier 2021 a été mis en œuvre un nouveau protocole du temps de travail, qui a permis le déploiement de nouvelles organisations du temps de travail, telles que le travail de 36h30 sur 5 jours, permettant de réaliser des journées plus courtes que 36h30 sur 4,5 jours, et donc d'éviter un temps partiel, ou mieux combiner ses impératifs personnels. Quelques nouvelles répartitions de temps partiel ont été décidées.

Des assouplissements horaires ont également été instaurés pour les services voirie et Garages, avec l'intégration de plages variables de travail les matins et soirs. Par ailleurs, depuis le 1^{er} mars 2020, les agents ont la possibilité d'octroyer et de bénéficier de dons de congés pour ceux d'entre eux ayant un proche en situation de maladie ou de perte d'autonomie conséquente.

Il a également été pris en compte des possibilités ponctuelles de dérogations aux plages fixes de travail, en cas de rendez-vous urgents, avec accord préalable de la hiérarchie.

Enfin, la charte du télétravail régulier, mise en place en septembre 2021, permet à de plus en plus d'agents de télétravailler. Suite à une enquête interne menée auprès de ces agents sur le premier trimestre 2022, les règles ont été assouplies, permettant ainsi aux agents en télétravail de bénéficier de plus de flexibilité dans l'organisation de leur temps de travail à domicile.

Enfin, suite à une expérimentation sur de nouveaux cycles de travail, avec notamment la possibilité de faire la semaine en 4 jours, la généralisation de ces nouveaux cycles de travail a été entérinée en septembre 2025 avec 145 agents qui les ont adoptés, soit ¼ de l'effectif d'agents actifs.

- **Rappeler des règles de bon sens relatives aux réunions et messages électroniques** : ce travail a été mis en place au sein de l'Agglomération, grâce à un groupe de travail sur la circulation de l'information. Ses travaux ont abouti à la rédaction d'un guide des bons usages des messages électroniques, diffusé dans les services au printemps 2021. Une formalisation du droit à la déconnexion est également prévue dans le guide accompagnant la charte informatique mutualisation, mise en œuvre en 2021.
- **Améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT) et le bien être** : la démarche QVT a été amorcée depuis 2018, pour améliorer les conditions de travail et le bien être des agents et s'est poursuivie en 2024 et 2025, avec en particulier la mise en place d'activités de bien-être, culturelles et sportives sur le temps de pause méridienne.

Parallèlement, Annemasse Agglo porte une attention toute particulière aux conditions de travail de ses collaborateurs, et diffuse une politique sécurité auprès de l'ensemble des agents, des managers, via notamment un réseau d'assistants de prévention dans les directions opérationnelles. Véritables relais de proximité pour les agents sur toutes les questions relatives à l'hygiène, la santé et la sécurité, et courroie de transmission de

terrain vers la conseillère de prévention placée auprès de la DRH, le réseau continue de s'étoffer, de manière à proposer une représentativité maximale de l'ensemble des directions et des métiers. Ainsi, les quart-d'heure sécurité se multiplient, avec pour objectif la réalisation de certains d'entre eux directement pas les assistants de prévention.

Les conditions de travail offertes aux collaborateurs constituent un véritable enjeu. C'est pourquoi, il constitue un des 5 axes stratégiques du PPRH 2024-2026, de manière à déployer des politiques RH permettant d'assurer des conditions de travail optimales aux agents, notamment au travers des projets suivants :

- l'élaboration d'un plan d'actions QVCT en lien avec les attentes des collaborateurs, visant notamment à encourager le développement d'encore plus de convivialité dans les services ;
 - l'engagement de la collectivité pour soutenir les collaborateurs dans l'adhésion à une d'une protection sociale complémentaire, de manière à répondre aux obligations légales en la matière, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025, mais aussi pour protéger les agents face aux risques de perte financière en cas d'arrêt maladie de longue durée ;
 - l'établissement d'un plan de prévention de l'usure physique (TMS) et psychologique (RPS), plus que nécessaire au vue de la pyramide des âges vieillissante de la Collectivité et des métiers pénibles et à risques ;
 - la création d'un plan de lutte contre l'absentéisme
- **La communication interne** : largement déployée lors de la crise sanitaire, est devenue une thématique à part entière, prise en charge conjointement par les directions de la Communication et des Richesses Humaines. Les canaux mis en place (Facebook des agents, WhatsApp des agents, Newsletter) continuent d'être utilisés pour diffuser le plus d'informations possibles aux collaborateurs, s'étoffent et se professionnalisent encore davantage. La refonte de l'intranet, a permis le déploiement d'un nouvel outil depuis mars 2023.

Consciente des enjeux en matière de diffusion de l'information aux collaborateurs, le développement de la communication RH est inscrit dans les chantiers PPRH, et un demi-poste a été créé en 2024 à cet effet, pour renforcer l'équipe de la DRH.

5.4 Prévenir toutes les violences et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

La Loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le Code pénal, le Code du travail et la Loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les FSSSCT (Formations Spécialisées en Santé, Sécurité et Conditions de Travail) et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc...) sont mobilisés, chacun dans leur champ de compétences respectif, dans les démarches de prévention.

Une des missions de la FSSSCT consiste à contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.

Par ailleurs, une convention a été signée avec le CDG74 pour mettre en place une démarche confidentielle de signalement des actes de violence, discrimination et harcèlement, conformément au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020. Les signalements peuvent être faits par l'agent lui-même ou un collègue, pour des faits personnels ou professionnels. La démarche est confidentielle, le signalement se fait directement auprès du CDG, sans information préalable de la Collectivité. Le CDG enquête ensuite, le cas échéant, sur la situation, et intervient si nécessaire.

Des actions permettent d'aider les agents ayant besoin d'un accompagnement psychologique : ligne d'écoute psychologique externalisée et joignable 24/24h 7j/7 gratuitement, et en

partenariat avec le CDG74 pour la mise en place d'une cellule psychologique et accompagnements spécifiques.

Enfin, plus généralement, Annemasse Agglo verse des subventions aux associations œuvrant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et prônant la tolérance.

Au quotidien, les services d'Annemasse Agglo apportent également conseil et soutien à travers la Maison de Justice et du Droit et du Point d'Accès au Droit.

Annemasse Agglo participe également au financement du poste d'intervenant social en commissariat, qui constate des situations de violences faites aux femmes et des discriminations. Enfin, des actions pédagogiques et éducatives qui encouragent l'égalité sont prévues dans les établissements scolaires et au Centre de Loisirs de « La Bergue ». En effet, Annemasse Agglo dans le cadre de sa compétence « soutien aux projets pédagogiques des établissements du 2nd degré » est amenée à apporter un financement à des projets permettant de lutter contre tout type de violence / harcèlement et finance des projets portés par les collégiens et lycéens du Territoire.

Le Centre de Loisirs de la « Bergue », géré en délégation de service publique avec la Fédération des Œuvres Laïques 74 (FOL74), assure bon nombre d'animation et de manifestations, véhiculant les valeurs suivantes visant à :

- garantir l'égalité de tous face au service public et agir pour favoriser la mixité sociale ;
- faire vivre à tous les niveaux du Centre aéré, les valeurs de respect, d'égalité, de solidarité, de partage, de laïcité.

6 Etat annuel des indemnités perçues par les élus locaux en 2025

Les indemnités des élus restent tout à fait dans la continuité de 2024 où le nombre de vice-présidents avait été revu à la baisse, passant de 15 à 14, tout en revoyant le nombre de Conseillers communautaires délégués (celui-ci passant de de 2 à 4).

Elus	Indemnités brutes	Charges patronales	Total
ANTOINE Patrick	14 324	5 176	19 500
BARGES DELATTRE Marion	8 549	359	8 908
BLOUIN Antoine	14 324	6 547	20 872
BOCCARD Bernard	14 324	5 165	19 489
BOSLAND Jean Paul	14 324	5 863	20 188
CHEMINAL Yves	14 324	5 176	19 500
DOUBLET Gabriel	31 470	11 360	42 830
DUPESEY Christian	21 270	9 715	30 985
FENEUL Véronique Geneviève George Marie	14 324	5 176	19 500
GILET Laurent	14 324	5 176	19 500
JACQUIER Nadine	14 324	602	14 926
LACHENAL Dominique Ginette Raymonde	14 324	5 176	19 500
LOUNIS Ouiza	14 324	6 551	20 875
MAIRE Denis	14 324	5 176	19 500
MARTIN Anny Marie Hélène	8 681	3 137	11 818
MATHELIER Guillaume	8 681	3 137	11 818
MILLERET Marie Jeanne	8 549	359	8 908
PLAGNAT-CANTOREGGI Pauline Sung-Hee	14 324	5 176	19 500
SOULAT Jean-Luc	14 324	6 551	20 875
Total général	273 418	95 578	368 996

7 Programme Pluriannuel des Ressources Humaines - bilan 2025

Thème	Objectifs	Réalisations	Perspectives
PILOTER	Construire et déployer une véritable culture managériale	Mise en œuvre du parcours de formation dédié aux managers	Développement du parcours avec mise en place de nouveautés (cycle de formation plus complet pour certains managers, avec de nouvelles thématiques de formation, mais aussi de nouveaux formats comme des ateliers)
	Se doter d'un logiciel de formation adapté à nos besoins	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre d'une organisation interne au sein du service Développement Emploi et Compétences (DEC) pour la réalisation du cahier des charges - Consultation auprès de plusieurs éditeurs de logiciels (démonstrations) - Rédaction du cahier des charges et des spécificités techniques - Réflexion élargie à l'ensemble du fonctionnement du Système Informatique Ressources Humaines (SIRH) pour construire un éco-système numérique cohérent pour plus d'efficacité et envisager une acquisition des différents modules répondant aux besoins de la Collectivité chez un même éditeur dans une perspective de déploiement pluriannuelle dématérialisée, allant au-delà du seul volet formation (notamment entretiens professionnels, GPEEC) pour échelonner l'investissement, le déploiement et l'accompagnement au changement auprès des utilisateurs d'outils dématérialisés 	<ul style="list-style-type: none"> - Consultation et signature du contrat avec l'éditeur sélectionné - Mise en œuvre en 2026 auprès de l'ensemble des utilisateurs du logiciel de formation, sous réserve du vote de l'enveloppe dédiée
	Doter la DRH d'indicateurs de pilotage et les partager	Suite au départ en congé maternité en octobre 2024 de la contrôleuse de gestion recrutée début 2024, mise en place d'une	Projet à élaborer et mettre en œuvre en collaboration avec les

		nouvelle organisation au sein de la DRH avec le recrutement d'un DRH adjoint en décembre, en charge de construire la démarche	cadres de la Direction par le DRH adjoint
FIDÉLISER	Travailler sur la question du logement en lien avec la direction de l'habitat	Réflexion, élaboration et mise en place d'un dispositif d'accompagnement des agents dans leur parcours logement	Développer l'offre
	Construire une politique de mobilité interne et d'accompagnement au parcours professionnel	<ul style="list-style-type: none"> - mise en place d'une cellule santé dédiée aux mobilités internes subies (prise en compte des restrictions médicales, accompagnement reclassement, proposition de poste, suivi des immersions...) - expérimentation de différents outils d'accompagnement pour les agents concernés (bilan d'immersion, bilan parcours professionnel, ateliers mobilité du CDG74, plan individuel d'accompagnement...) - Formation et montée en compétence de l'équipe DEC sur cette thématique 	<ul style="list-style-type: none"> - Définition et mise en place de l'offre d'accompagnement des agents en transition professionnelle - Déploiement des outils spécifiques et formalisation du process pour les agents
	Développer le lien entre les collaborateurs et la DRH	Poursuite des « Matinales RH » : présences mensuelles des collaborateurs de la RH sur les différents sites d'Annemasse Agglo pour aller à la rencontre les agents	Développer le lien entre les collaborateurs d'AA et les RH sous différents formats en recourant au design Rh
ATTIRER	Construire une véritable stratégie de communication recrutement	<ul style="list-style-type: none"> - travail sur la rédaction des offres d'emploi - création d'une fiche synthétique présentant les atouts pour diffuser auprès des candidats (lors des salons ou forums de l'emploi) - Evaluation de l'expérience candidat (questionnaire de satisfaction) 	- rédaction d'un CV inversé (marketing RH)
	Soigner l'intégration des nouveaux collaborateurs par la construction d'un véritable parcours d'intégration	Refonte du parcours d'intégration avec une matinée d'intégration mensuelle, un accueil sécurité mensuel, un temps de cohésion semestriel et expérimentation du parrainage	Poursuite du parcours mis en place avec intégration possible de nouvelles thématiques (ex : courrier interne, environnement) et promotion du dispositif de parrainage

	Perfectionner, personnaliser et diversifier nos processus de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> - accentuation des présences en externe (Forum de l'emploi et salon de l'emploi et job datings - développement de collaborations avec des cabinets de recrutement pour certains postes - test du recrutement sans CV pour certains jurys 	
PROTÉGER	Élaborer un plan d'action QVCT en lien avec les attentes et les besoins des collaborateurs	Mise en œuvre des ateliers QVCT avec Synpeak	
	Doter les collaborateurs d'une protection sociale complémentaire efficace	Etude portée au cours de l'année 2024	Mise en œuvre au 1 ^{er} janvier 2025 avec une contribution à hauteur de 25 € par mois et par agent
	Développer une véritable politique handicap et maintien dans l'emploi pour un meilleur accompagnement des agents RQTH et des managers	Etude menée en 2024 et présentée en 2025	Plan d'actions à déployer en 2026
FAIRE PROGRESSER	Développer une véritable ingénierie de la formation à la DRH	<ul style="list-style-type: none"> - recensement des besoins de formation au moment des entretiens professionnels annuels - Pilotage des formations UNION pour le territoire avec le CNFPT en 2025 	<ul style="list-style-type: none"> - Promotion des différents recensements prépa concours/examens, dispositifs tremplins C/compétences premières, - Recensement des formateurs internes actuels et à venir, - Actualisation du règlement de formation
	Perfectionner le processus de formation pour mieux accompagner la montée en compétences, par la création de parcours métiers "clés en main"	<ul style="list-style-type: none"> - Prolongement de l'expérimentation de la plateforme Watura pour les métiers de l'eau et de l'assainissement pour les nouveaux agents et pour les apprentis ainsi que pour les besoins de formation en matière d'hygiène et sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluation de l'utilisation et du déploiement

	incluant les formations obligatoires		
	Accompagner les agents aux usages numériques en étudiant les opportunités de formation sur les compétences de base "numérique »	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement « sur-mesure » des agents (testing, formation individuelle selon leurs besoins en bureautique), - Création du poste de technicien usages numériques et recrutement 	<ul style="list-style-type: none"> - Définition des missions prioritaires avec les RH (Ville et Agglo) et la DSIUN pour assurer un accompagnement optimal des agents en matière numérique et informatique