

Rapport d'orientation budgétaire 2026

Rapport



Table des matières

Préambule 3

1. Éléments de contexte économique et financier en 2026	3
a. Contexte national : un effort de redressement des finances publiques	3
b. Contexte local : ressources GEMAPI et effet levier financier	4
2. Situation financière du syndicat	4
a. Résultats des exercices précédents	4
i. Résultat cumulé de fonctionnement (2020-2025)	5
ii. Résultat cumulé d'investissement (2020-2025)	5
iii. Synthèse croisée : La cohérence du modèle financier (2020-2025)	6
b. Restes à réaliser et engagements pluriannuels	7
3. Stratégie d'endettement, solvabilité et pilotage de la trésorerie	7
a. Encours de la dette et capacité de désendettement	7
i. Encours de la dette au 31 décembre 2025	7
ii. Capacité de désendettement	7
b. Capacité d'autofinancement	8
c. Le pilotage de la trésorerie : l'agilité face au cycle des subventions	9
d. Trajectoire financière	9
4. Analyse de la capacité d'investissement annuelle	9
a. L'effet de levier : transformer l'épargne en chantiers	9
b. Le pilotage par le cycle d'études	10
c. Une trajectoire de croissance maîtrisée	10
d. La gestion du cycle pluriannuel	10
5. Ressources humaines – éléments de cadrage	10
a. Effectifs et organisation	10
b. La structure socio-économique de l'équipe	10
i. Structure sociale	10
ii. La durée de travail	11
iii. Le compte Epargne Temps	11
c. L'évolution des dépenses de personnel	12
i. Les salaires	12
ii. Le régime indemnitaire	13
iii. Financement des complémentaires Santé	13
iv. Action sociale	14
d. Analyse de l'efficacité opérationnelle des Ressources Humaines	14
i. Un changement d'échelle historique	14

- ii. Une ingénierie "rentabilisée" pour le territoire 15
- e. Évolution des dépenses de personnel 15
 - i. Le Taux d'Épargne Brute : l'indicateur de contrôle 15
 - ii. Perspectives RH 15

6. Orientations budgétaires 2026 16

- a. Une stratégie d'action inscrite dans le temps long 16
- b. Le fonctionnement en 2026 16
- c. L'investissement en 2026 16
 - i. Potentiel de recettes 16
 - ii. Les actions principales prévues en 2026 17

Préambule

Le Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB) constitue une étape obligatoire et structurante du cycle budgétaire. Il vise à éclairer les élus, en amont du vote du budget primitif, sur le contexte économique et financier, la situation financière du syndicat, les grandes orientations proposées pour l'exercice à venir et leurs incidences à moyen terme.

Depuis la loi « Administration Territoriale de la République » (ATR) du 6 Février 1992, la tenue d'un Débat d'Orientations Budgétaires (DOB) s'impose aux communes et plus généralement aux collectivités, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget primitif. Première étape du cycle budgétaire, le Rapport d'Orientations Budgétaires (ROB) est un document essentiel, qui rend compte de la gestion du syndicat (analyse rétrospective).

L'article 107 de la loi n° 2015-991 du 7 Août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (dite loi « NOTRe » et publiée au journal officiel du 8 Août 2015) a voulu accentuer l'information des conseillers municipaux.

Aussi, dorénavant, le DOB s'effectue sur la base d'un rapport élaboré par le Président et ses collaborateurs sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés, l'évolution des taux de fiscalité locale ainsi que sur la structure et la gestion de la dette.

L'information est même renforcée dans les communes de plus de 10.000 habitants : d'une part, le ROB doit comporter aussi une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs ; d'autre part, il doit préciser notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel.

Le ROB n'est pas qu'un document interne : il est transmis au Préfet du département et au Président de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale dont la collectivité est membre, mais aussi rendu public, conformément au décret n° 2016-841 du 24 Juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du ROB.

Le présent ROB 2026 s'inscrit dans un cadre national fortement contraint, tout en poursuivant une trajectoire d'investissement ambitieuse au service de la restauration des milieux aquatiques, de la prévention des inondations et de l'adaptation du territoire au changement climatique. Il a vocation à donner des clés de lecture aux élus, à expliciter les enjeux derrière les chiffres et à poser les termes du débat d'orientation.

1. Éléments de contexte économique et financier en 2026

a. Contexte national : un effort de redressement des finances publiques

L'année 2026 est marquée par une trajectoire de finances publiques particulièrement contrainte au niveau national.

- Croissance et inflation : les hypothèses gouvernementales retiennent une croissance du PIB d'environ 1,0 %. L'inflation, après plusieurs exercices de forte tension, se stabiliserait autour de 1,3 %. Cette modération de l'inflation limite la progression spontanée des recettes mais ne compense pas intégralement les hausses de charges subies les années précédentes.
- Maîtrise du déficit public : la loi de finances pour 2026 s'inscrit dans une trajectoire de réduction du déficit public, avec un objectif de 4,6 % du PIB. Les collectivités territoriales sont appelées à contribuer à cet effort à hauteur de 5 à 6 milliards d'euros d'économies, ce qui se traduit concrètement par une pression accrue sur leurs équilibres budgétaires.
- Fiscalité et dotations : dans ce contexte, un gel, voire une baisse, des dotations de l'État est observé pour de nombreux groupements. Par ailleurs, le relèvement du taux de cotisation à la CNRACL impacte directement et durablement les charges de personnel de l'ensemble des structures publiques.

Pour les collectivités et syndicats, ces éléments signifient une moindre capacité d'absorption des aléas, une vigilance accrue sur les charges de fonctionnement et une nécessité de prioriser les investissements.

b. Contexte local : ressources GEMAPI et effet levier financier

L'équilibre financier du syndicat repose sur la taxe GEMAPI, perçue par l'intermédiaire des EPCI membres. Pour l'exercice 2026, le produit attendu de cette ressource est de l'ordre de 380 k€. Cette recette constitue le socle de sécurité du syndicat :

- elle permet de couvrir les charges de fonctionnement incompressibles liées à l'ingénierie et à l'animation des politiques publiques de l'eau ;
- elle conditionne la capacité du syndicat à mobiliser des financements externes (ressource principale).

Aussi, le syndicat s'inscrit dans le nouveau cadre du Contrat Eau & Climat, succédant au contrat environnemental 2022-2024. Ce dispositif permet de maintenir des niveaux de subvention élevés, avec un taux moyen constaté de l'ordre de 78 % pour les opérations de restauration des milieux aquatiques et de prévention des inondations.

Ainsi, chaque euro de ressource GEMAPI engagé permet en moyenne de mobiliser environ quatre euros de subventions (Agence de l'Eau, Département, Mécénats). Ce fort effet levier justifie le maintien d'un niveau d'investissement élevé, tout en impliquant une vigilance particulière sur la trésorerie.

Ce contexte est doublement structurant :

- il conforte la pertinence de la stratégie d'investissement du syndicat ;
- il impose, en contrepartie, une capacité de portage financier et organisationnel suffisante pour faire l'avance des dépenses et absorber les décalages de trésorerie.

2. Situation financière du syndicat

a. Résultats des exercices précédents

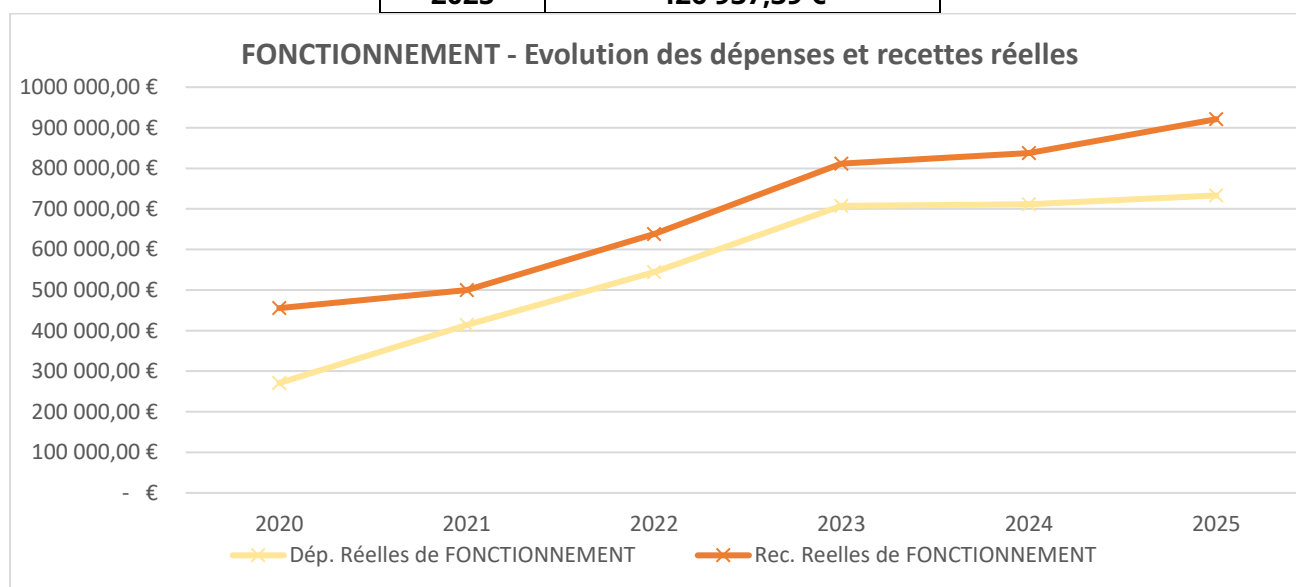
Les exercices récents se caractérisent par un volume important d'opérations engagées, traduisant la montée en charge des politiques portées par le syndicat.

Ils confirment la solidité globale de la situation financière du syndicat, tout en mettant en évidence des tensions conjoncturelles de trésorerie liées au décalage entre les dépenses engagées et le versement des subventions.

Les résultats cumulés dégagent une capacité d'autofinancement positive, reconstituée après les régularisations exceptionnelles constatées sur les exercices antérieurs. Cette capacité constitue un levier essentiel pour le financement des investissements et la limitation du recours à l'emprunt.

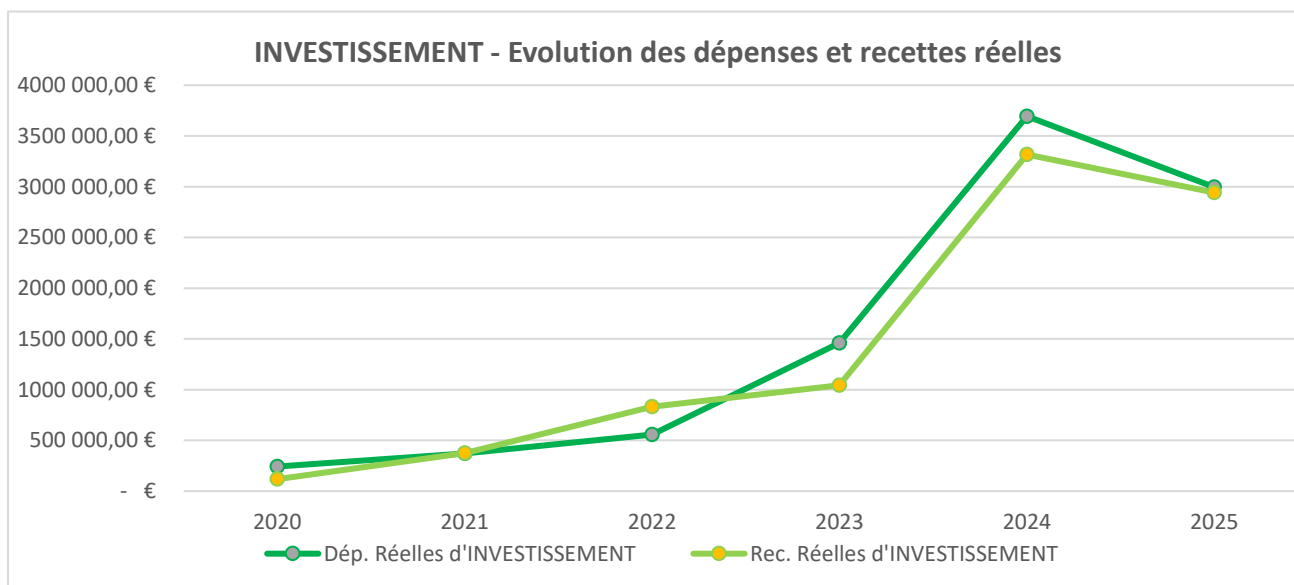
i. Résultat cumulé de fonctionnement (2020-2025)

RESULTAT CUMULE	
DATE	RESULTAT FONCTIONNEMENT
2020	736 608,46 €
2021	629 492,77 €
2022	720 355,83 €
2023	584 041,46 €
2024	363 391,65 €
2025	426 937,39 €



ii. Résultat cumulé d'investissement (2020-2025)

RESULTAT CUMULE	
DATE	RESULTAT INVESTISSEMENT
2020	148 726,32 €
2021	179 924,94 €
2022	424 506,04 €
2023	139 458,86 €
2024	-106 239,02 €
2025	-36 831,16 €



iii. Synthèse croisée : La cohérence du modèle financier (2020-2025)

Pour comprendre la solidité du syndicat Reyssouze et Affluents, il est nécessaire d'analyser conjointement la Section de Fonctionnement et la Section d'Investissement. Leur corrélation directe explique comment le syndicat a pu multiplier ses investissements par 12 (1 200 %) sans mettre en péril sa structure.

→ [Analyse des flux croisés \(Tableau de synthèse\)](#)

Année	Résultat Cumulé Fonctionnement (A)	Résultat Cumulé Investissement (B)	Solde Global de Trésorerie (A+B)
2022 (Pré-travaux)	720 355 €	424 506 €	1 144 861 €
2024 (Pic travaux)	363 391 €	- 106 239 €	257 152 €
2025 (Clôture cycle)	426 937 €	- 36 831 €	390 106 €

→ [Le mécanisme des "vases communicants"](#)

L'analyse croisée révèle une stratégie de gestion en deux temps :

- Le Fonctionnement comme réservoir (2022-2024) : Pendant que les dépenses d'investissement explosaient pour atteindre 2 M€/an, le résultat de fonctionnement a baissé de 357 000 €. Ce n'est pas une perte : c'est le syndicat qui a "injecté" son épargne pour payer les entreprises et les bureaux d'études avant d'avoir reçu l'intégralité des subventions.
- L'Investissement comme moteur (2024-2025) : Le résultat d'investissement est passé de -106 k€ à -36 k€. Cette amélioration signifie que les subventions (recettes d'investissement) "rattrapent" enfin les factures payées. Simultanément, le fonctionnement remonte (+17 %), signe que le cycle se stabilise.

Le croisement des indicateurs précédents (résultats cumulés pour chaque section et dépenses et recettes réelles pour chaque section) livre un constat sans appel :

- Le syndicat a financé son changement d'échelle par l'autofinancement.
- Le "trou" d'investissement de 2024 a été intégralement couvert par l'excédent de fonctionnement. À aucun moment le solde global de trésorerie n'est devenu négatif. En 2025, le système revient vers l'équilibre : la trésorerie globale remonte à 390 106 €, soit un niveau de sécurité confortable pour engager le premier exercice du nouveau mandat 2026.

b. Restes à réaliser et engagements pluriannuels

Les restes à réaliser (RAR) correspondent aux opérations engagées juridiquement mais non soldées comptablement à la clôture de l'exercice.

À la fin de l'exercice 2025, les RAR en section d'investissement représentent :

- en dépenses : de l'ordre de 1,9 M€, principalement liés aux travaux de restauration de la Reyssouze, aux actions de continuité écologique et aux aménagements de protection contre les inondations ;
- en recettes : un montant légèrement supérieur, correspondant à des subventions déjà notifiées mais non encore encaissées.

Les RAR 2026 traduisent la montée en charge des opérations inscrites dans le cadre du Contrat Eau & Climat. Ils témoignent d'un niveau d'engagement élevé, cohérent avec les orientations stratégiques du syndicat, mais impliquent une gestion fine de la trésorerie et des calendriers de paiement.

Le solde globalement équilibré des RAR témoigne d'une gestion prudente, les engagements étant majoritairement couverts par des financements sécurisés en amont.

3. Stratégie d'endettement, solvabilité et pilotage de la trésorerie

La structure financière du syndicat repose sur une articulation rigoureuse entre l'autofinancement, l'emprunt de long terme et l'utilisation de leviers de trésorerie de court terme. Cette stratégie a permis de soutenir un changement d'échelle sans précédent — marqué par une progression des investissements de 1 200 % depuis 2020 — tout en préservant une solvabilité remarquable.

a. Encours de la dette et capacité de désendettement

i. Encours de la dette au 31 décembre 2025

L'endettement du syndicat reste extrêmement modéré au regard du volume d'actifs créés (travaux de restauration, ouvrages).

- Encours total : Le montant du capital restant dû au 31/12/2025 s'élève à 306 154,55 €.
- Profil de la dette : Il s'agit d'une dette "saine" composée d'emprunts à taux fixes, sans produits structurés à risque.

ii. Capacité de désendettement

La santé financière du syndicat se mesure prioritairement par sa capacité de désendettement, qui établit le nombre d'années nécessaires pour rembourser l'intégralité de la dette en mobilisant l'autofinancement brut.

Situation du syndicat : Pour l'exercice 2026, ce ratio s'établit à 1,94 an.

Ce chiffre est particulièrement performant au regard des seuils de vigilance des collectivités territoriales (fixés à 10 ans, avec une limite critique à 12 ans). Avec un délai de remboursement de moins de deux ans, le syndicat dispose d'une très bonne marge de manoeuvre. Elle autorise à envisager sereinement les investissements du nouveau Contrat Eau & Climat, tout en conservant une réserve d'emprunt intacte si un projet majeur l'exigeait.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Encours de dette	200 000,00 €	170 000,00 €	535 071,32 €	471 200,46 €	417 644,19 €	362 641,90 €
EB	135 359,22 €	86 417,45 €	176 182,58 €	188 644,43 €	130 540,10 €	186 688,36 €
Ratio = Encours/EB	1,48	1,97	3,04	2,50	3,20	1,94

b. Capacité d'autofinancement

- Capacité d'autofinancement brute (CAF brute) : elle mesure la richesse annuelle dégagée par le fonctionnement. Elle constitue le premier indicateur de soutenabilité de la politique d'investissement. Pour le syndicat, elle s'élève à 187 892,56 € et a connu une progression de + 49 % depuis 2020.
- Le taux d'épargne brute (EB) : il mesure la part des recettes réelles de fonctionnement que le syndicat parvient à conserver après avoir payé l'ensemble de ses charges courantes (personnel, charges à caractère général, etc.). C'est, en quelque sorte, la « marge de manoeuvre » dégagée par l'exploitation courante pour financer l'investissement. Pour l'exercice 2026, le taux d'épargne brute du syndicat s'établit à 20 %. Il est jugé satisfaisant lorsqu'il est supérieur à 10 %. Un taux de 20 % est considéré comme très robuste. Il démontre que le syndicat maîtrise ses dépenses de fonctionnement malgré la hausse structurelle des charges (notamment la masse salariale).
- Capacité d'autofinancement nette (CAF nette) : après remboursement du capital de la dette, elle traduit la marge réellement disponible pour financer de nouveaux projets. Pour le syndicat, elle s'élève à 132 890 € et a connu une progression de + 82 % depuis 2020.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
CAF BRUTE	184 575 €	86 417 €	93 863 €	104 074 €	126 411 €	187 893 €
REMBOURSEMENT DETTE CAPITAL	200 000 €	170 000 €	64 928,00 €	63 871 €	53 556 €	55 002 €
CAF NETTE	-15 425 €	-83 583 €	28 935 €	40 204 €	72 855 €	132 890 €
Evolution CAF Nette entre N-1 à N	-92%	442%	-135%	39%	81%	82%
Evolution sur la période 2020 - 2025	+ 961,53 %					

Le syndicat a opéré un redressement structurel majeur : d'une CAF nette négative en 2020 (- 15 425 €), il atteint aujourd'hui 132 890 €, marquant une progression de près de 150 000 € de sa capacité d'autofinancement réelle sur le mandat.

Ces indicateurs confirment que le syndicat dispose encore de marges de manœuvre, sous réserve de maintenir une discipline de gestion et un niveau élevé de subventions.

c. Le pilotage de la trésorerie : l'agilité face au cycle des subventions

Le modèle économique du syndicat — caractérisé par un taux moyen de subvention de 78 % et un cycle de projet d'environ 3 ans — impose de gérer d'importants décalages de trésorerie.

Soutenu par une ligne de 500 000 € en 2025, renouvelée pour 2026, le syndicat sécurise le paiement des entreprises de travaux en attendant l'encaissement des soldes de subventions.

Cet outil permet de "porter" les financements attendus sans supporter les intérêts fixes d'un emprunt classique. C'est la clé qui permet de maintenir un rythme de 2 millions d'euros d'investissement par an.

d. Trajectoire financière

La situation financière du syndicat demeure saine. La capacité d'autofinancement permet d'absorber une partie significative de l'effort d'investissement sans recourir excessivement à l'emprunt. Ce taux s'épargne brute de 20 % offre au syndicat une protection face à d'éventuels imprévus (hausse du coût des matériaux, baisse ponctuelle de subvention). Il assure que la structure est capable d'honorer ses engagements dans le cadre du nouveau Contrat Eau & Climat sans dégrader sa situation financière.

Toutefois, cette trajectoire reste sensible :

- au calendrier de versement des subventions ;
- à une gestion rigoureuse des contributions perçues via la taxe GEMAPI ;
- à l'évolution des charges de fonctionnement, notamment de personnel.

4. Analyse de la capacité d'investissement annuelle

L'un des enjeux majeurs de ce Rapport d'Orientations Budgétaires est de définir la « vitesse de croisière » soutenable pour le syndicat. Au regard des indicateurs financiers de 2026 et de la dynamique pluriannuelle actuelle, la capacité d'investissement annuelle s'établit désormais à 2 millions d'euros.

a. L'effet de levier : transformer l'épargne en chantiers

Le modèle économique de Reyssouze et Affluents repose sur une optimisation maximale des financements extérieurs. Avec un taux de subvention moyen de 80 %, chaque euro issu de l'épargne du syndicat permet de réaliser 5 euros de travaux sur le territoire.

La CAF nette 2026 de 132 890 €, cumulée à la mobilisation maîtrisée de l'excédent, permet de couvrir l'autofinancement nécessaire pour un volume global de 2 000 000 € d'investissement. Ce ratio « 1 pour 5 » est le moteur de notre action.

Elle peut, bien sûr, être augmentée par une hausse de cotisations des adhérents (hausse stable depuis plus de 10 ans – aucune augmentation majeure).

b. Le pilotage par le cycle d'études

La capacité d'investissement est également conditionnée par notre capacité à financer l'ingénierie en amont. Le coût de l'émergence : Les études préalables représentent 7 à 10 % du montant des travaux. Elles doivent être financées par nos fonds propres bien avant la perception des premières subventions de travaux.

Avec une CAF brute de 187 892 €, le syndicat dispose de la puissance financière nécessaire pour lancer environ 190 000 € d'études annuelles. Ce flux d'études alimente directement et mécaniquement un plan de charge de 1,9 à 2 millions d'euros de travaux par an.

c. Une trajectoire de croissance maîtrisée

Depuis 2020, le syndicat a changé de dimension. Le volume d'investissement a été multiplié par 12 (soit 1 200 %). Cette croissance n'a pas fragilisé la structure ; au contraire, elle l'a renforcée :

- L'équipe technique est désormais dimensionnée pour piloter ce volume.
- La confiance des partenaires financiers est acquise, sécurisant les recettes.

Les ratios de solvabilité (Épargne brute à 20 %) restent en zone verte, garantissant que ce rythme de 2 M€/an est soutenable à long terme.

d. La gestion du cycle pluriannuel

Il est important de noter que cette capacité de 2 M€ s'apprécie sur un cycle de 3 ans. Le temps séparant la première étude de la réception finale des travaux impose une gestion dynamique de la trésorerie. La reconstitution cyclique de l'épargne brute, constatée depuis 2023, est la garantie que le syndicat peut absorber les décalages de paiement des subventions (versement au solde) sans peser sur les finances des membres.

5. Ressources humaines – éléments de cadrage

La politique de ressources humaines constitue un levier majeur de mise en œuvre des orientations stratégiques du syndicat.

a. Effectifs et organisation

En 2025, l'effectif du syndicat a vu 11 personnes travailler pour 8,83 Equivalent Temps Plein (ETP) répartis comme suit :

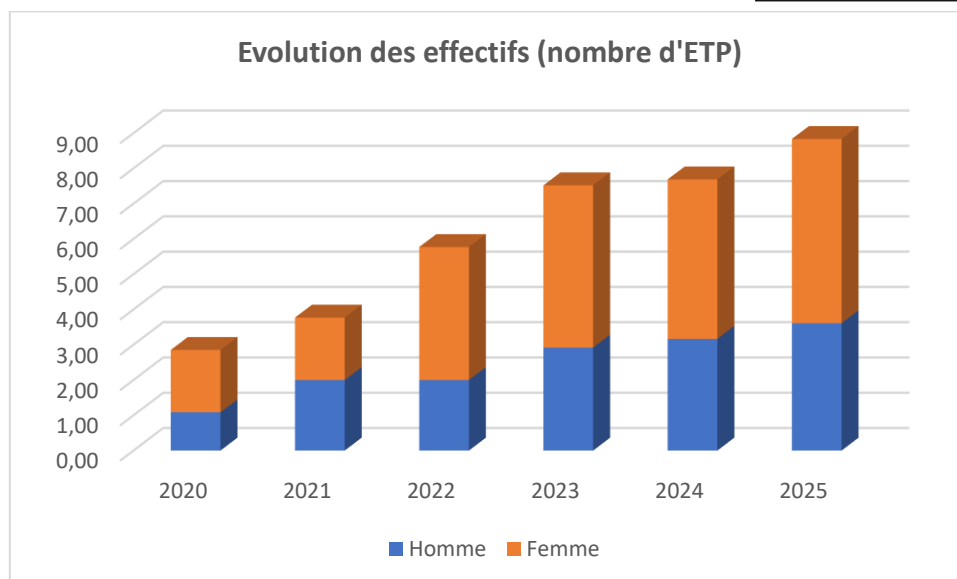
- 3 agents titulaires (2,74 ETP) ;
- 9 agents contractuels (6,09 ETP).

Au 1er janvier 2026, l'effectif du syndicat est de 9 agents. 2 recrutements sont en cours dont l'un remplacera, numériquement, un départ volontaire. L'effectif sera donc de 10 personnes au cours de l'année 2026.

b. La structure socio-économique de l'équipe

i. Structure sociale

L'équipe a connu une forte progression entre 2020 et 2025 afin de s'adapter aux responsabilités engendrées par le GEMAPI mais également pour répondre aux nécessités de suivi des opérations.



Pour les emplois du syndicat, la répartition homme/femme reste proche à celle des années antérieures, avec une répartition suivante :

- 41% d'hommes ;
- 59% de femmes.

L'équipe est composée principalement d'agents de la filière « Technique » (68% des ETP en 2025). Les autres agents sont rattachés à la filière administrative (32% des ETP en 2025)

L'âge moyen au sein du syndicat est de 36 ans.

ii. La durée de travail

A ce jour, la majorité (90,9 %) des agents effectue leur durée de temps de travail en 1607 h annuelles (35 heures hebdomadaires). Un des agents exercent son activité à temps non complet (26 h hebdo soit 1 196 h annuelles). Le travail est effectué selon les règles suivantes :

« Plages fixes de 9h30 à 11h30 et de 13h30 à 15h30 (pendant lesquelles tous les agents sont présents) et plages mobiles de 7h30 à 9h30 et de 15h30 à 18h00 (pendant lesquelles chaque agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ) dans le respect de son temps annuel de travail (catégories A et supérieures) ou son temps hebdomadaire (catégories B et C) ».

Conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Syndicat propose, à compter du 1er janvier 2022, des possibilités d'organisation hebdomadaire, notamment la possibilité de travailler à temps complet, 35 h sur 4,5 jours ou par cycle de 2 semaines de travail (70h sur 9 jours).

Une journée de télétravail par semaine est autorisée.

iii. Le compte Epargne Temps

Ce compte permet à leurs titulaires d'accumuler des droits à congés rémunérés en jours ouvrés. Il est ouvert à la demande expresse, écrite, et individuelle de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Le nombre total de jours inscrits sur le CET ne peut excéder 60 ; l'option de maintien sur le CET de jours épargnés ne peut donc être exercée que dans cette limite. Les jours que l'agent a choisi de maintenir sur son CET pourront être utilisés, uniquement, sous forme de congés.

L'alimentation du compte épargne-temps doit être effectuée par demande écrite de l'agent avant la fin de chaque année civile

Peuvent en bénéficier, les agents titulaires ou contractuels qui exercent leurs fonctions de manière continue depuis au moins un an.

c. L'évolution des dépenses de personnel

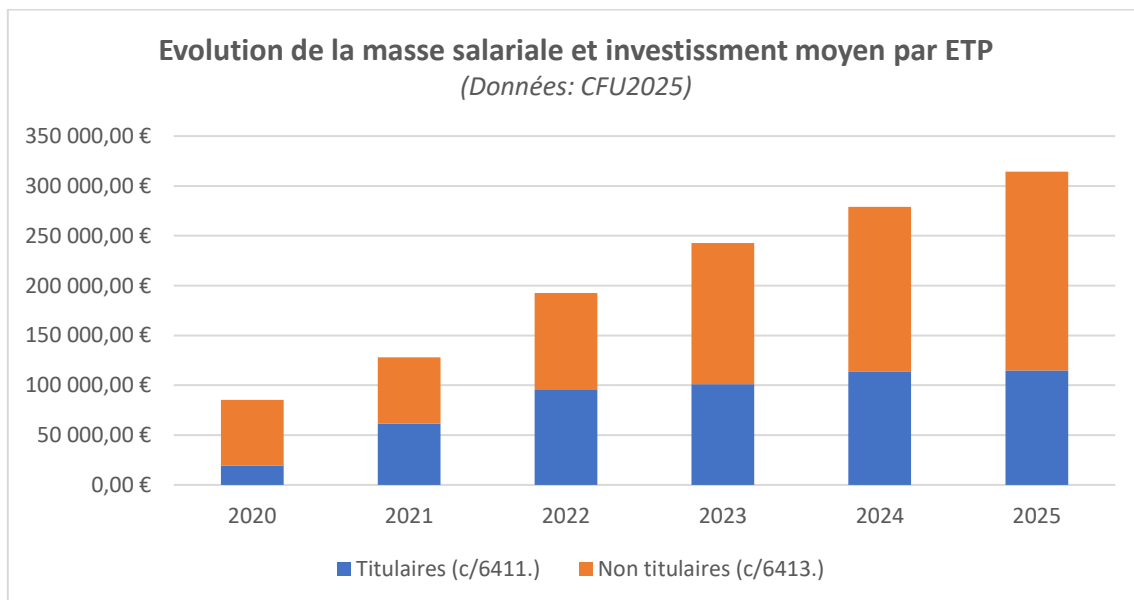
Au 1^{er} mars 2026, 10 postes à statut public ou privé seront pourvus au sein du Syndicat du Bassin Versant de la Reyssouze.

i. Les salaires

Suite aux élections de 2020, et pour répondre tant aux enjeux de la GEMAPI qu'à un plan d'actions ambitieux, l'équipe a été étoffée et rééquilibrée entre les titulaires et les contractuels.

Ce rééquilibrage a été accompagné d'une politique de stabilisation de l'équipe par :

- Une stratégie claire et définie,
- Un programme ambitieux et attractifs d'actions,
- Une politique salariale intéressante,
- Un management implicatif.



La rémunération des agents publics est composée d'une rémunération de base complétée le cas échéant et de primes et indemnités. En 2025, la masse salariale du syndicat se décomposait comme suit (titulaires et contractuels confondus) :

Traitement indiciaire	242 842 €
Régime indemnitaire	68 653 €
Bonification indiciaire	1 772 €
Heures supplémentaires	0 €
Avantages en nature	0 €
Supplément familial de Traitement	907 €
TOTAL	314 174 €

En 2025, le salaire brut mensuel moyen total est de 2 965,02 € (chiffre rapporté à 8,83 ETP équivalent temps plein).

L'écart entre le salaire brut mensuel moyen des 4 hommes équivalent à 3 257 € et le salaire brut mensuel moyen des 7 femmes équivalent à 2 780 € soit une différence de 17,16 % (contre plus de 28 % en 2023).

Le rapport entre la rémunération la plus haute et la rémunération la plus basse au sein de la structure est de 2,10.

Ce ratio de dispersion est considéré comme resserré et équilibré. À titre de comparaison, dans la fonction publique territoriale, ce ratio est souvent situé entre 2 et 3 pour des structures de taille similaire. Cet indicateur confirme une hiérarchie des salaires cohérente avec les niveaux de responsabilité et d'expertise technique requis, tout en garantissant un socle de rémunération décent pour les premiers échelons de la grille.

En conclusion, la plage de salaire est assez resserrée. Une politique salariale conduite depuis plusieurs années a permis de rattraper les écarts entre homme et femme tout en valorisant l'expérience et l'implication individuelle.

ii. Le régime indemnitaire

La collectivité fixe librement les plafonds de chacune des 2 parts du régime indemnitaire :

- indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise - IFSE
- complément indemnitaire annuel - CIA

La Délibération N°2022 021 du 17 mai 2022 fixe les critères et montants d'attribution. En 2022, la part indemnitaire représente plus de 29 % de la rémunération (contre 22 % en 2023). Cette part confère une certaine précarité dans la composition salariale.

En 2022, une grille de critères et de notations a été mise en place pour évaluer l'Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs, les Compétences professionnelles et techniques, Les qualités relationnelles et La capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. En 2026, un CIA global de 6 248 € bruts a été répartis entre les agents bénéficiaires.

Outre les dépenses de personnel correspondant aux salaires, le chapitre 012 intègre également les crédits dédiés à la santé (médecine, prévention, hygiène et sécurité) et à l'action sociale.

iii. Financement des complémentaires Santé

La collectivité employeur doit participer au financement des complémentaires santé (mutuelle) de ses agents. Cette participation peut consister en une prise en charge partielle des cotisations à une mutuelle à laquelle chacun a individuellement souscrit. Elle peut aussi consister en un contrat collectif proposé par la collectivité et auquel chaque agent doit adhérer.

La participation de la collectivité concerne la couverture par une mutuelle des frais médicaux occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident (risque santé). Elle concerne aussi la couverture des frais occasionnés par les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès prévoyance (prévoyance).

Chaque agent peut bénéficier de la participation au financement de la mutuelle, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel. Le Syndicat a choisi de ne pas participer à la protection sociale complémentaire (mutuelle et prévoyance) des agents qu'elle emploie. Devenue obligatoire à partir

du 1er janvier 2025 concernant la prévoyance et à partir du 1er janvier 2026 concernant le risque santé, le syndicat propose les modalités suivantes :

- Santé : participation forfaitaire de 20 € sur contrat labellisé
- Prévoyance : participation forfaitaire de 15 € sur convention de participation CDG01.

iv. Action sociale

Dans le cadre de la mise en place d'actions sociales en faveur des agents (loi 2007), le SBVR cotise au CNAS (comité Nationale des Actions sociales).

En 2026, la cotisation s'est élevée à 2 220 euros pour l'ensemble des agents présents (montant de l'adhésion révisé chaque année, en 2026, montant = 222 €/agent).

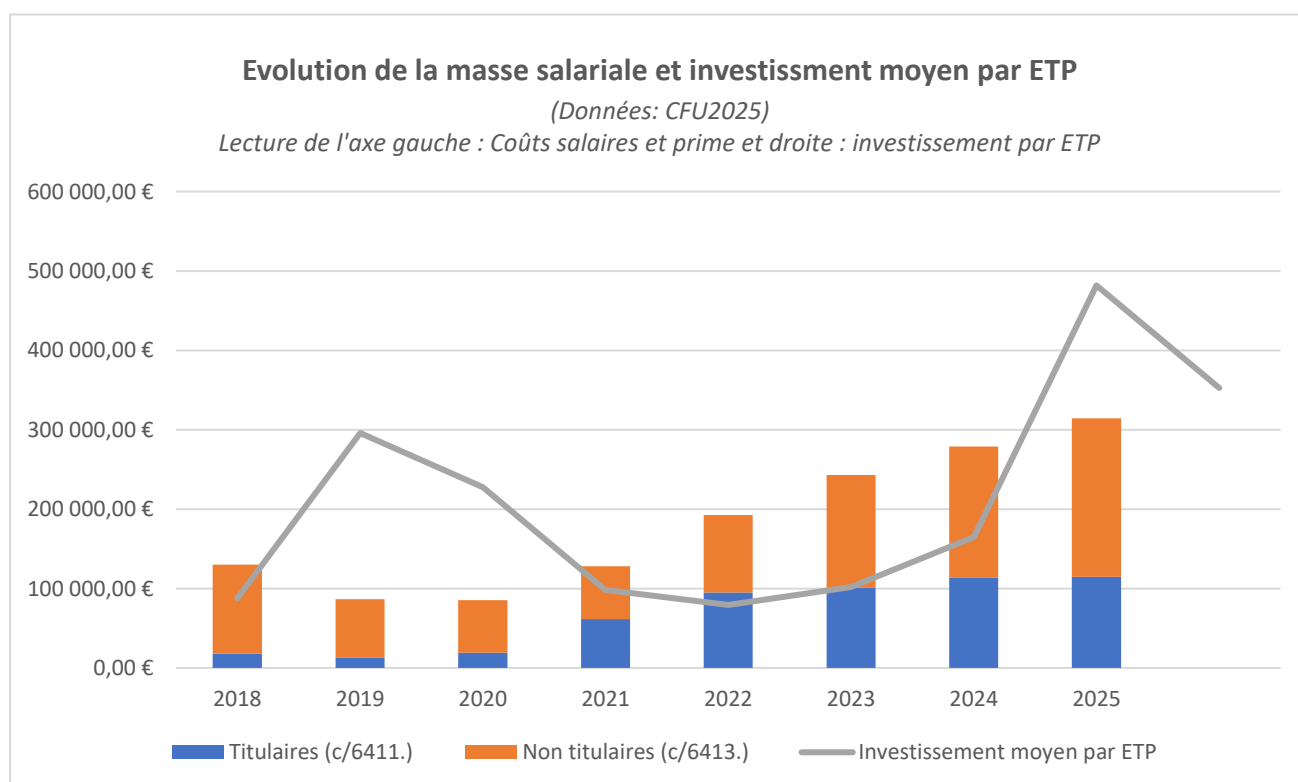
d. Analyse de l'efficience opérationnelle des Ressources Humaines

La performance d'un syndicat de rivière se mesure à sa capacité à transformer l'ingénierie humaine en travaux concrets sur le territoire. Le ratio "Montant investi par Équivalent Temps Plein (ETP)" est l'indicateur clé de cette productivité.

i. Un changement d'échelle historique

L'analyse de l'investissement porté par chaque agent révèle trois phases distinctes :

- 2017 - 2022 : La phase d'entretien et d'études. Le ratio oscillait généralement autour de 100 000 € par agent. C'était une période de gestion de proximité et de préparation des dossiers complexes.
- 2023 : Le point d'inflexion. Avec 164 777 € investis par ETP, l'équipe a commencé à absorber un plan de charge plus lourd.
- 2024 - 2025 : La maturité opérationnelle. Le ratio atteint des sommets historiques avec 481 818 € en 2024 et 352 812 € en 2025.



Le constat est sans appel : entre 2017 et 2024, la capacité de réalisation de chaque agent a été multipliée par 5,5. Cela signifie que pour chaque poste de travail, le syndicat "produit" aujourd'hui 5,5 fois plus de travaux qu'en début de période. Cette efficacité remarquable s'explique par :

- La montée en compétence : L'équipe a acquis une expertise permettant de piloter des marchés de travaux d'envergure (restauration de cours d'eau) plutôt que de simples opérations d'entretien.
- La professionnalisation des procédures : Une meilleure structuration administrative permettant de gérer des volumes financiers massifs sans inflation proportionnelle des effectifs.
- L'agilité entre titulaires et contractuels : Le mix statutaire permet d'allouer les ressources humaines là où la valeur ajoutée technique est la plus forte.

ii. Une ingénierie "rentabilisée" pour le territoire

Ce bond de productivité (de 87 k€ à plus de 350 k€ par agent) prouve aux membres du syndicat que les dépenses de personnel (Chapitre 012) sont un levier d'investissement.

Il est crucial de noter que cette force de frappe ne pèse que faiblement sur les contributions locales, puisque l'ingénierie est subventionnée à hauteur de 65 %. En clair, le syndicat offre aux communes une expertise spécialisée, capable de piloter d'importants travaux, pour un coût de structure net réduit.

e. Évolution des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel (Chapitre 012) pour 2026 sont estimées à 481 725 €, soit une évolution de + 8,07 % par rapport à l'exercice 2025. Cette progression, bien que supérieure à l'inflation, répond à des facteurs endogènes et réglementaires subis par la collectivité :

- Le GVT (Glissement Vieillesse Technicité) et l'évolution réglementaire : Ce poste intègre l'avancement de carrière automatique des agents et l'impact en année pleine des revalorisations nationales du point d'indice décidées par l'État.
- La consolidation du régime indemnitaire (RIFSEEP) : Afin de maintenir l'attractivité du syndicat et de fidéliser une équipe dont l'efficacité est démontrée (multiplication par 4 de l'investissement géré par agent), une enveloppe est dédiée à la reconnaissance de l'expertise.
- La hausse des cotisations employeurs (CNRACL) : Le budget 2026 doit absorber la hausse des taux de cotisation retraite employeur annoncée au niveau national.
- La sécurisation opérationnelle : Une provision est intégrée pour anticiper les aléas (remplacements, surplus d'activités estivales, accueil de stagiaires et alternants).

i. Le Taux d'Épargne Brute : l'indicateur de contrôle

Pour garantir que cette hausse de la masse salariale ne fragilise pas la structure, le syndicat utilise le taux d'épargne brute (20 %) comme outil de contrôle permanent. Tant que ce taux reste à 20 % (soit le double du seuil de vigilance de 10 %), la croissance des dépenses de personnel est considérée comme "absorbée" par la richesse dégagée par le fonctionnement.

ii. Perspectives RH

Pour les exercices à venir, le syndicat devra arbitrer entre :

- Le maintien d'une capacité d'ingénierie interne suffisante : Essentielle pour optimiser les subventions et piloter les 2 M€ de travaux annuels.
- La maîtrise de la masse salariale : En veillant à ce que le poids du Chapitre 012 reste corrélé à l'évolution des recettes (Taxe GEMAPI et aides à l'ingénierie).

6. Orientations budgétaires 2026

a. Une stratégie d'action inscrite dans le temps long

L'année 2026 s'inscrit dans la continuité de la stratégie validée pour la période 2025-2028, correspondant au déploiement du Contrat Eau & Climat.

Cette phase se caractérise par :

- une intensification des opérations de restauration des milieux aquatiques ;
- une montée en puissance des actions de prévention des inondations ;
- un effort renforcé en matière de sensibilisation et d'appropriation des projets par les acteurs locaux.

Le SBVR poursuit une politique d'investissement ambitieuse avec un programme structurant sur plusieurs phases :

- 2025-2028 : Mise en œuvre du contrat "Eau & Climat"
- 2029-2030 : Évaluation et préparation du futur cycle d'investissement

b. Le fonctionnement en 2026

Les dépenses de fonctionnement évoluent sous l'effet combiné :

- de la hausse des charges de personnel (revalorisations statutaires, CNRACL) ;
- de l'augmentation des coûts de certains services et prestations.

Les recettes de fonctionnement reposent principalement sur les contributions des membres et les financements partenaires. Leur relative rigidité impose une attention particulière à l'évolution des charges, afin de préserver la capacité d'autofinancement.

c. L'investissement en 2026

Le programme d'investissement 2026 traduit une volonté de maintien d'un niveau d'intervention élevé, tout en intégrant :

- un phasage des opérations pour lisser les besoins de financement ;
- une adaptation aux capacités de portage financier du syndicat.

L'enjeu est de trouver un équilibre entre ambition environnementale et soutenabilité financière.

i. Potentiel de recettes

→ Subventions en cours

Point actuel avec 2,32 M d'€ disponibles et conventionnés (hors Fonds privés et hors prestation vendue) – Détail en Annexes :

Partenaire	Restant à percevoir
CD01	415 095,60 €
AERMC	1 402 218,00 €
Etat/ Fonds Vert	519 630,00 €
TOTAL	2 336 943,60 €

→ Mécénats et partenariats privés

En cours sur partenariat privés :

Mécène	Projet lié	Reste à percevoir au 01/03/2026
Fonds MAIF pour le Vivant // CDC Nature 2050	La Reyssouze à Bouvent, canal de Loëze et Dévorah	125 000 €
Fonds pour l'arbre // YVES ROCHER	Biodiversité 2023 - Haies et mares	4 940 €
AAP Mission Nature // OFB	Restauration de la zone humide de Béréziat	74 000 €
Fondation Crédit Agricole	Restauration de la zone humide de Béréziat	5 000 €

ii. Les actions principales prévues en 2026

→ Les actions à terminer

4581006	B1 - Restauration de la Reyssouze à Pont-de-Vaux
4581010	B3 - Restauration de la Vallière à Ceyzériat
4581015	B5 - Restauration de la ZH de Teyssonge à Jasseron
4581017	PPGV - Aménagements agricoles et contre le risque inondation sur parc privé
4581018	B7 - Restauration de la Reyssouze à Montagnat
4581021	B9 - Plan de Gestion des prairies humides de la Basse Reyssouze
4581023	AAP Biodiversité
OP110	B10 - Plan de Gestion Stratégique des Zones Humides
OP116	Acquisitions Foncières
OP121	PPGV - Aménagements agricoles et contre le risque inondation sur parc SBVR
OP122	B8 - Observatoire
OP123	Restauration de la Reyssouze au niveau de l'allée de challes à Bourg-en-Bresse
OP126	Logiciel métier
OP127	Création de Films et vidéos
OP128	B4/6 - ReyDeCa - 2024 / P3-Canal et P4-Reyssouze
OP129	B1-2 - Création d'une rampe piscicole sur le barrage des aiguilles à Pont-de-Vaux

→ Les nouvelles actions

4581024	Restauration de la Reyssouze à Tossiat
4581025	Restauration de la Reyssouze à Pont-de-Vaux (seuil des moulins)
4581028	Suppression de la vanne de Bernolin à Bourg-en-Bresse
4581030	Définition de l'Espace de Bon Fonctionnement (EBF) du Salençon
4581031	Haies et mares CEC 26-28
4581032	PPGV - Plan Pluriannuel de Gestion de la Végétation et EEE
4581033	Restauration de la Reyssouze à Viriat
4581034	Restauration de la Reyssouze à Malafretaz (Bevière)
4581035	Etude Seillon hydromorphie des sols
OP130	Restauration de la Reyssouze à Saint Julien sur Reyssouze
OP131	Véhicule
OP132	Etude Hydrologie Régénérative 3 BV
OP133	Restauration de la Leschèze Aval à Certines et Tossiat

OP134 Site internet du CEC 26-28