

Annexe 3_DOB 2024



RAPPORT D'ORIENTATION « RESSOURCES HUMAINES » Conseil communautaire du 1^{er} février 2024

I- ETAT DES EFFECTIFS

Présentation de l'état de l'effectif, de la structure et de l'évolution dépenses/ rémunérations

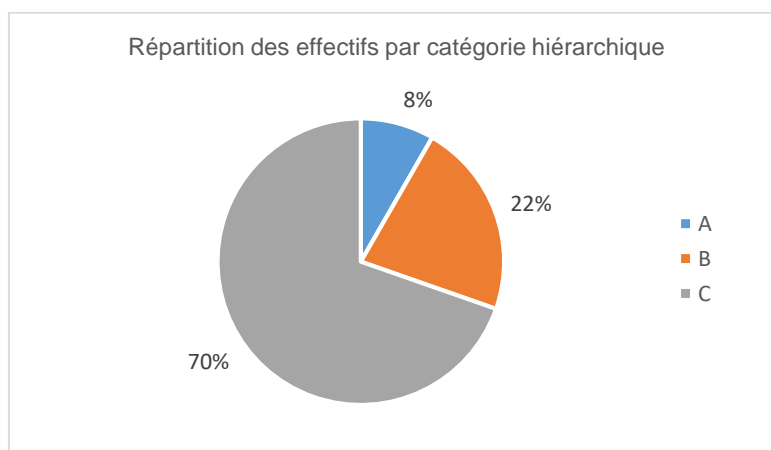
A- Les effectifs

Effectif postes pourvus	Au 31/12/2022	Au 31/10/2023
Titulaires	198	205
Contractuels	99	108
Postes permanents	297	313

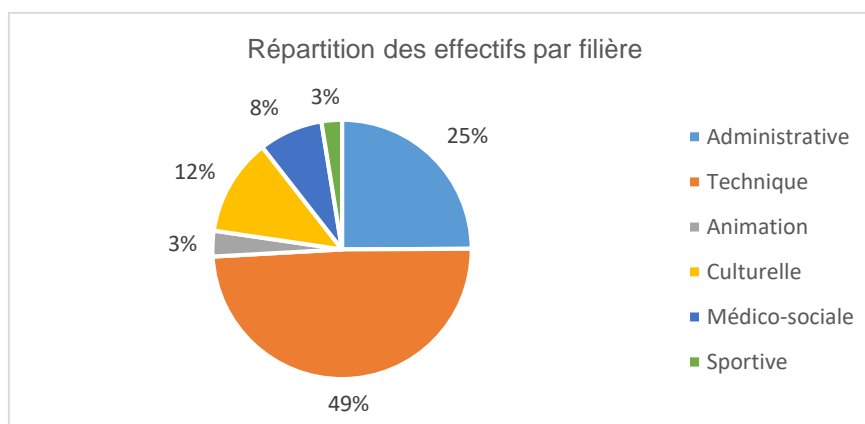
Le nombre total de postes permanents pourvus le 31 octobre 2023 est de 313 postes avec un objectif de stabilisation des effectifs pour l'année 2024 hors nouvelle création de service commun.

De 2022 à 2023, l'évolution de l'effectif est impactée par la création des services communs communication et systèmes d'information (+ 10 postes) et par les postes créés en fin d'année 2022 et au cours de l'année 2023 (2 conducteurs de bus pour le service mobilité, 1 agent à la direction des ressources humaines, 1 chargé de mission santé, 1 chargé de mission « Résilience et Ecosystème territoriaux », 1 concepteur réalisateur web et digital).

Le nombre d'équivalent temps plein au 31/10/2023 sur postes permanents est de 256,54 agents.



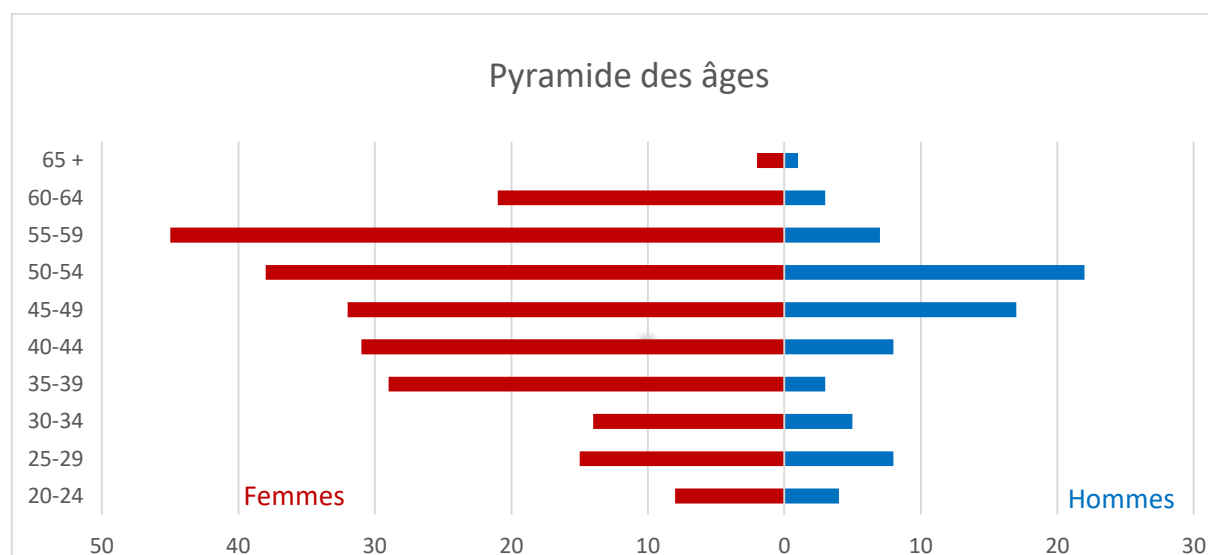
Les postes sont occupés en majorité par des agents de catégorie C. Cette catégorie représente un effectif de 218 agents. Les effectifs sont de 69 agents pour la catégorie B et de 26 agents pour la catégorie A.



Les effectifs sont représentés en majorité par la filière technique avec 154 agents, puis par la filière administrative avec 78 agents. La filière culturelle compte 38 agents, 25 agents pour la filière médico-sociale, 10 agents pour la filière animation et 8 agents pour la filière sportive.

B- La pyramide des âges

L'âge moyen des agents est de **45,96 ans** au 31/10/2023.



A noter que **44,41 % des agents ont plus de 50 ans**.

C- La répartition entre les femmes et les hommes

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	83%	17%
Technique	73%	27%
Animation	80%	20%
Culturelle	61%	39%
Médico-sociale	100%	0%
Sportive	25%	75%
TOTAL	75%	25%

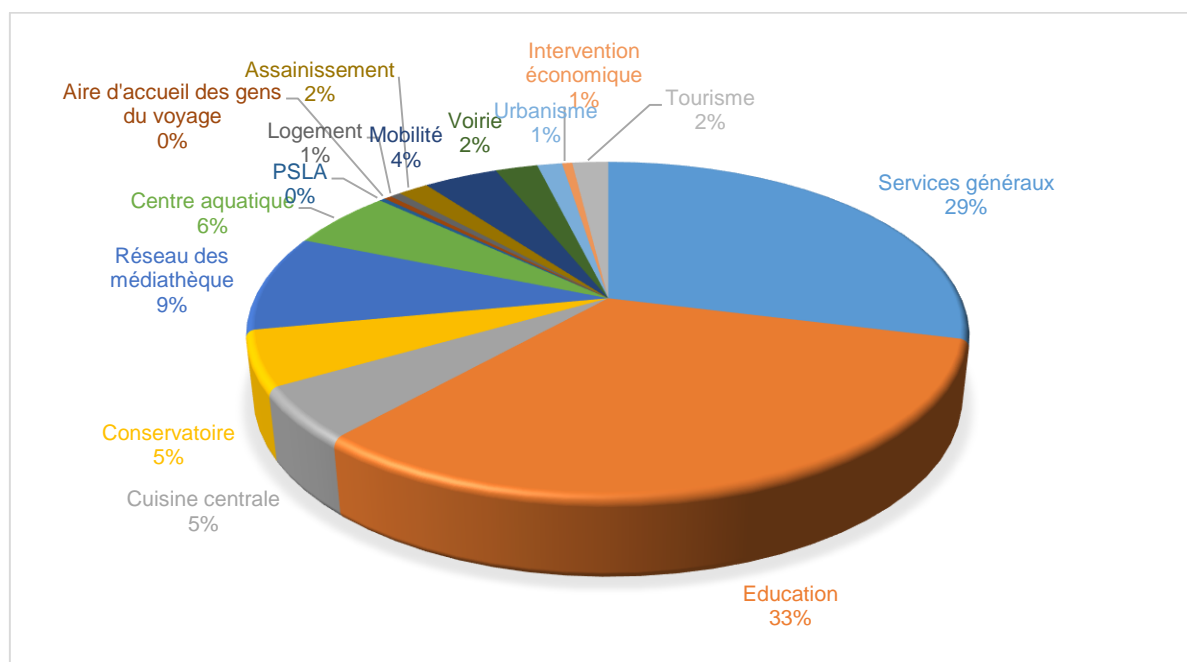
Catégorie	Femmes	Hommes
A	69%	31%
B	49%	51%
C	84%	16%
TOTAL	75%	25%

Dans les effectifs, **la part des femmes est de 75 %**.

Cette répartition s'explique notamment par un faible nombre d'hommes dans les métiers de l'éducation et de la restauration. La filière administrative compte un nombre de femmes également plus important. A noter que les hommes sont mieux représentés dans la catégorie B et notamment dans la filière sportive ainsi que dans la filière culturelle mais cela dans une moindre mesure.

L'analyse des données figure dans le rapport annuel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes qui a été présenté au comité social territorial (CTS) du 28 novembre 2023 et qui est annexé au présent rapport d'orientation budgétaire.

D- La répartition des frais de personnel par fonction



Pour l'année 2023, les frais de personnel sont répartis principalement entre les services généraux et le service Education, ce dernier représentant environ 130 agents. Le poids des autres services se répartit sur le réseau des médiathèques, le centre aquatique, le conservatoire et la cuisine centrale.

E- Le temps de travail

L'article 47 de la loi n°2019-626 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique impose l'harmonisation de la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail.

La **durée annuelle de travail de 1607 heures** a été mise en application le 1^{er} janvier 2022 selon différents cycles de travail :

- Cycles hebdomadaires : 36 heures (6 jours de RTT), 37 heures (12 jours de RTT) et 39 heures (23 jours de RTT),
- Cycle pluri-hebdomadaire : centre aquatique
- Cycle annualisé : Service éducation

II- Evolution de la masse salariale

A- Comparatif 2022 à 2023

Le **chapitre 012** relatif aux dépenses de personnel laisse apparaître une évolution « faciale » d'environ 1,3M €. Cependant, pour appréhender correctement le poids réel de cette évolution sur le budget communautaire, il y a lieu de prendre en compte les nombreux paramètres qui entrent en jeu dans les montages de refacturation et de financement des dépenses de personnel.

Le tableau ci-dessous restitue l'information comptable qui permet d'établir l'évolution du coût net des dépenses de personnel. Pour ce faire, il déduit les masses refacturées à la commune d'Argentan (que ce soit au titre des services communs, des mises à disposition de service ou des mises à disposition individuelles) ou à des budgets annexes constitutifs de SPIC (qui ont leurs propres ressources).

		CA 2022	CA 2023	%
chapitre 012	personnel rémunéré par Argentan Intercom	10 116 385,00 €	11 427 539,00 €	
article 62875	convention mutualisation (mises à disposition de services)	383 758,00 €	370 070,00 €	
Total dépenses de personnel		10 500 143,00 €	11 797 609,00 €	
article 70841	refacturation de personnel affecté à des SPIC	513 226,00 €	572 531,00 €	
article 70845	refacturation de personnel mis à disposition de tiers	308 865,00 €	383 451,00 €	
article 70875	convention de mutualisation (mise à disposition de services)	101 147,17 €	99 041,00 €	
article 73211	refacturation des services communs	584 367,00 €	979 786,00 €	
total dépenses de personnel refacturées		1 507 605,17 €	2 034 809,00 €	
article 6419	remboursements sur dépenses de personnel (IJ)	118 656,00 €	134 505,00 €	
	postes subventionnés	58 597,00 €	107 000,00 €	
total remboursements sur dépenses de personnel		177 253,00 €	241 505,00 €	
Coût net du personnel		8 815 284,83 €	9 521 295,00 €	8,01

• Impact budgétaire des mesures gouvernementales en 2023

En 2023, la collectivité a été fortement impactée par les mesures gouvernementales prises en 2022 (relèvements successifs du SMIC et augmentation de 3,5 % du point d'indice), lesquels ont produit leur effet sur année pleine en 2023 (+ 400 000 €).

En complément, d'autres mesures gouvernementales prises en 2023 ont impacté partiellement l'année, mais produiront leur effet en année pleine en 2024 (voir point suivant).

Ainsi en 2023,

- Au 1^{er} janvier 2023, **augmentation du SMIC** de 1,81 % et au 1^{er} mai 2023 de 2,22 %, impliquant le relèvement de l'indice minimum de traitement de la fonction publique,
- Au 1^{er} juillet 2023, **revalorisation du point d'indice à hauteur de 1,5 %**, et **relèvement des bas de grille (catégorie B et C)**, jusqu'à 9 points d'indice supplémentaires attribués aux agents concernés pour rétablir une progressivité des rémunérations sur la base de l'indice minimum de traitement au niveau du SMIC,

	Mesures gouvernementales	CDC
2023	évolution SMIC au 1er mai	43 200,00 €
	Valeur du point, SMIC, relèvement bas de grille Juillet-décembre 2023	92 572,00 €
	Total 2023	135 772,00 €

Au total l'impact des mesures gouvernementales prises en 2022 et 2023 s'élève à 335 000 €.

B – Estimatif 2023- 2024

		BP 2023	estimations 2024	%
chapitre 012	personnel rémunéré par Argentan Intercom	11 451 197,00 €	12 615 624,00 €	
article 62875	convention mutualisation (mises à disposition de services)	350 000,00 €	264 915,00 €	
Total dépenses de personnel		11 741 000,00 €	12 880 539,00 €	
article 70841	refacturation de personnel affecté à des SPIC	645 000,00 €	700 000,00 €	
article 70845	refacturation de personnel mis à disposition de tiers	399 000,00 €	369 622,00 €	
article 70875	convention de mutualisation (mise à disposition de services)	93 487,00 €	92 391,00 €	
article 73211	refacturation des services communs	826 000,00 €	1 179 645,00 €	
total dépenses de personnel refacturées		1 963 487,00 €	2 341 658,00 €	
article 6419	remboursements sur dépenses de personnel (IJ)	137 900,00 €	130 000,00 €	
	postes subventionnés	100 000,00 €	210 000,00 €	
total remboursements sur dépenses de personnel		237 900,00 €	340 000,00 €	
Coût net du personnel		9 539 613,00 €	10 198 881,00 €	6,91

- **Impact budgétaire des mesures gouvernementales en 2024**

En 2024, en complément des mesures gouvernementales décidées en 2023,

- **5 points d'indice supplémentaires** ont été attribués à l'ensemble des agents de la fonction publique.

Le coût de l'ensemble des mesures gouvernementales prises en 2023 est retracé dans le tableau ci-dessous :

	Mesures gouvernementales	CDC
2024	évolution SMIC année pleine	64 800,00 €
	Valeur du point, relèvement bas de grille + 5 points attribués à tous les agents année pleine	309 990,00 €
	Total 2024	374 790,00 €

Par ailleurs, le budget est construit sur la base d'une hypothèse d'évolution liée au **Glissement Vieillesse Technicité (GVT) de 2 %**, représentant donc dans le budget 2024 **une somme d'environ 250 000 €**.

- **Évolution du tableau des effectifs en 2024**

Le tableau des effectifs projeté est stable en 2024. L'administration partagée est désormais installée.

Toutefois, produiront leurs effets sur année pleine les recrutements intervenus en 2023 :

- sur les services supports (Ressources humaines et communication). Un renfort ponctuel dans le cadre de la mise en place de la M57, sur la direction des Finances pourra être pérennisé en fonction de l'évolution de la charge de travail associée.
- Sur les postes de chargé de mission (mais le reste à charge est largement réduit sur ces postes faisant tous l'objet de financement) : conseiller numérique (financement 100% Etat), logement (financement à hauteur de 15 000 €) santé (financement à hauteur de 80 % Etat),

En 2024, interviendront les recrutements suivants :

- le recrutement sur le poste de chargé de mission territoire d'industrie financé à hauteur de 85% ;
- le recrutement d'un chargé de mission d'opération d'assainissement financé par le budget annexe dédié.

- **Impacts de la mutualisation**

En 2024, le chapitre 012 est impacté en année pleine par la création en cours d'année 2023 des services communs « communication » et « informatique ».

Au chapitre 62875, les mises à disposition de service facturées par la ville sont réduites du fait la fin de la mise à disposition des services informatiques (devenu services commun) et de la réduction du nombre d'heures facturées au titre des espaces verts (compensées par l'intervention d'un prestataire d'insertion).

Les recettes facturées à la ville sont de leur côté en légère diminution du fait de la fin de mise à disposition du responsable du service mobilité, qui dans le cadre d'une réorganisation, n'assure plus les missions de responsable du service garage de la ville d'Argentan.

- **Information relative à la prime pouvoir d'achat exceptionnelle :**

Une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle a été instaurée, sous conditions, pour les agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires par un décret du 31 juillet 2023. Elle vise à soutenir les agents publics face à l'inflation.

Un texte spécifique pour la fonction publique territoriale a été publié. Ainsi, le décret du 30 octobre 2023 précise que l'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement public territorial peut instituer, après avis du comité social, une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire.

Les bénéficiaires prévus dans le décret du 31 octobre sont les **fonctionnaires et contractuels territoriaux** employés par des collectivités et des établissements publics territoriaux.

La prime est soumise à plusieurs conditions cumulatives :

- avoir été nommé ou recruté par un employeur public avant le 1^{er} janvier 2023 ;
- être employé et rémunéré par un employeur public au 30 juin 2023 ;
- avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € au titre de la période allant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 (soit 3 250 € bruts mensuels en moyenne).

Montant et versement

Le décret indique un barème comprenant 7 tranches correspondant à la rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023. Les primes peuvent être comprises **entre 300 à 800 €** selon la tranche.

L'organe délibérant détermine le montant des primes pouvant être accordées dans la limite de ces montants plafonds.

Le versement pourra être effectué en plusieurs fractions **d'ici le 30 juin 2024**.

L'estimatif 2024 n'intègre pas le versement de cette prime. **Le versement de celle-ci représenterait environ 192 000 € sur la base des montants plafonds.**

III- POLITIQUE RH DE LA COLLECTIVITE

► Présentation des dossiers traités au cours de l'année 2023 :

- Dans le cadre de l'administration partagée et de l'harmonisation de la politique d'action sociale de nos collectivités, la ville d'Argentan et le CCAS ont adhéré au CNAS (Comité nationale d'action sociale) à compter du 1^{er} janvier 2023. En parallèle, l'association du personnel territorial a étendu son périmètre aux agents de la communauté de Communes. Dans ce cadre, le coût de cette adhésion a représenté en 2023 :
 - pour la ville : 50456 €
 - pour le CCAS : 3180 €
 - pour la CDC : 15 000 € de subvention
- La mise en place du forfait mobilités durables au 1^{er} janvier 2023 va permettre de verser aux agents effectuant leur trajet domicile travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable (notamment en vélo ou covoiturage) un forfait de 100 à 300 €, en fonction du nombre de jours concernés. Les premiers forfaits seront versés en février 2024 au regard des déplacements réalisés en 2023.
- Dans le cadre de la poursuite de la mise en place de l'administration partagée, deux services communs ont été créés : service communication au 1^{er} mai 2023 et le service des systèmes d'information au 1^{er} juillet 2023.
- Suite aux élections professionnelles de décembre 2022, le nouveau comité social territorial (CST) mutualisé ainsi que sa formation spécialisée en matière de santé, sécurité et de conditions de travail (F3SCT) ont été installés. Pour le bon fonctionnement de ces instances et afin de faciliter le dialogue social, une charte syndicale a été coconstruite avec les organisations syndicales et validées par le CST. Par la suite, le CST s'est réuni 5 fois et la F3SCT 3 fois en 2023.
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de la ville d'Argentan a été validé par la formation spécialisée en matière de santé sécurité au travail.
- La DRH a poursuivi le développement des formations hygiène et sécurité — 1 session de Sauveteur Secouriste du Travail/ SST (2 journées de formation initiale) et 2 sessions de Prévention Secours Civiques de niveau 1/PSC1 (1 journée de formation) ont pu être organisées. 10 agents sont devenus sauveteurs secouristes du travail (6 agents cdc et 4 agents Ville d'Argentan) et 21 agents ont un diplôme PSC1 (15 agents cdc, 6 agents Ville d'Argentan). 7 formations équipiers de première intervention (EPI) se sont déroulées assurant la formation de 66 agents ont été formés (15 agents CDC, 51 ville d'Argentan).
- La DRH a poursuivi le développement de la communication interne – préparation du déploiement d'un Intranet et finalisation d'un livret d'accueil pour les nouveaux arrivants.
- Au mois de juin 2023, une semaine qualité de vie au travail (QVT) a été organisée par la conseillère en prévention. 126 agents y ont participé.
- Le développement d'une politique d'accompagnement des agents et la mise en place de l'administration partagée ont permis de réaliser 31 mobilités internes en 3 ans (dont 10 en 2023).

► **Présentation des dossiers de l'année 2024 :**

- La DRH devra se pencher en 2024 sur la mise en place d'une protection sociale complémentaire pour les agents, qui deviendra obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2025.
- La création d'un service commun pour la direction du cabinet est envisagée au cours du 1^{er} semestre 2024. Une réflexion devra être menée en 2024 concernant la création d'un service commun pour le service urgence climatique et la régie Bâtiment.
- L'année 2024 sera celle de la finalisation de la formation des encadrants démarrée en 2023. Mais aussi celle de la validation du règlement de formation et de la poursuite de l'harmonisation des régimes indemnitaires.
- La DRH va solliciter une prestation du centre de gestion pour la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de la CDC. Le coût estimé de la prestation s'élève à 15 000 €.
- Le site Intranet de la collectivité sera accessible à tous les agents en début d'année 2024.
- Une procédure d'accueil sera mise en place pour les nouveaux agents.
- La semaine qualité de vie au travail (QVT) sera renouvelée en 2024.
- Une procédure sera proposée aux agents pour faire face aux agressions et incivilités dont ils peuvent être victimes.