

Rapport sur les Orientations budgétaires 2023

- Annexe Ressources Humaines-

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

1°) A la structure des effectifs ;

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

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

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

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

LES EFFECTIFS

1) Evolution des effectifs

Entre 2015 et 2020, les effectifs permanents employés par la collectivité au sens large ont cru de 5.16%. Une légère diminution est constatée en 2021

Cette évolution concerne exclusivement la Communauté d'agglomération qui exerce l'essentiel des compétences, et notamment la compétence scolaire et périscolaire.

Dans le cadre de l'employeur unique la création de services communs a entraîné le transfert des agents de la ville (sauf police municipale) et du CCAS visible à partir de 2018.

	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
ETP ouverts	378.65	351.58	377.54	365.24	379.54	383.78	376,04
ETP occupés	310.32	316.15	323.55	341,85	333.86	326.33	323,11
CAGV	281.71	285.14	293.84	313.14	327.07	319.74	317,51
Ville	26.81	29.21	27.91	26.91	6.79	6.59	5,6
CCAS	1.80	1.80	1.80	1.80	0.00	0.00	0.00

2) Structure des effectifs

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

Au 1^{er} janvier 2022, les communes de Chattancourt, Douaumont-Vaux, Sivry-la-Perche et Vacherauville ont adhéré à la convention de mutualisation. La commune de Bras-sur-Meuse et le CIAS y ont adhéré à compter du 1^{er} janvier 2023.

Au 31.12.2021, la collectivité employait 369 agents pour 323,11 ETP

	Catégories				Total
	A	B	C	Sans	
Titulaires et stagiaires	16	35	219	0	270
Contractuels	17	21	57	4	99
Total en nombre	33	56	276	4	369

Certains agents n'étaient pas en position d'activité et n'étaient donc pas rémunérés par la CAGV :

- 3 agents en disponibilité
- 2 agents en détachement

3) Répartition par filière

	Catégories				Total
	A	B	C	Sans	
Administrative	23	14	75		112
Technique	6	7	98		111
Sociale	1		34		35
Animation		8	57		65
Police		2	5		7
Culturelle	2	17	4		23
Sportive		7	4		11
Sans filière				5	5
Total en nombre	32	55	277	5	369

4) Répartition par direction

Service	Nombre agents	Répartition
Cabinet	2	0,54%
Direction générale	4	1,08%
Direction du Développement économique	2	0,54%
Direction de l'État Civil	12	3,25%
Direction des Ressources Financières	9	2,44%
Direction des Ressources Humaines	10	2,71%
Direction des Affaires juridiques et de l'administration générale	23,5	6,37%
Direction informatique	5	1,36%
Direction des Bibliothèques	13	3,52%

Direction de l'Urbanisme	7	1,90%
Direction enfance Jeunesse	93	25,20%
Direction de la culture et du patrimoine	28,5	7,72%
Police Municipale	7	1,90%
Direction des Sports	30	8,13%
Direction des Services Techniques	38	10,30%
Direction des Affaires Sociales	6	1,63%
Direction des Affaires Foncières	1	0,27%
Direction du CCAS	7	1,90%
Direction de la petite Enfance Vie Scolaire	53	14,36%
Direction de l'environnement et du développement durable	7	1,90%
Service commun des communes	11	2,98%
	369	100,00%

Nb : les nombres d'agents avec décimales correspondent à des agents partagés sur plusieurs directions

5) **Modalité d'exercice du travail**

	Postes à temps complet		Postes à temps non complet
	Temps plein	Temps partiel	
Agents de catégorie A	32	3	1
Agents de catégorie B	51	2	5
Agents de catégorie C	142	19	122
Sans catégorie	4	0	0

Les services les plus impactés par le travail à temps non complet sont les services scolaires et périscolaires.

LES DÉPENSES

1) **Les dépenses de personnel**

Le poste « dépenses de personnel » est arrêté en 2021 à 14 283 118,11 €, en 2022 à 14 910 000 € et en 2023 ce poste est estimé à 16 015 963,16 €

Plusieurs facteurs expliquent ces augmentations :

- la hausse du point d'indice au 1er juillet 2022 a eu pour conséquence directe une augmentation de la masse salariale de 600 000 € entre 2021 et 2023
- La progression de la carrière des agents (GVT) implique une augmentation structurelle allant de 1 à 2 % par an ce qui correspond à environ 200 000 euros par an.
- Le déploiement de la mutualisation à l'ensemble des communes implique de fait une augmentation de la masse salariale. Ainsi les communes suivantes ont adhéré à la convention de mutualisation :
 - 2021 : Thierville et Champneuville
 - 2022 : Chattancourt, Douaumont-Vaux, Sivry-la-Perche et Vacherauville
 - 2023 : Bras-sur-Meuse.

Au total, 15 agents sont concernés, augmentant de fait la masse salariale de la CAGV puisque les remboursements via les clés de répartition définies en application de la convention de mutualisation sont réalisés a posteriori.

Enfin, une dizaine d'agents d'insertion fait partie des effectifs de la CAGV depuis le 1er janvier 2023. Si ces agents sont en grande partie subventionnés, leur salaire augmente de fait la masse salariale globale.

Il est à noter que certaines dépenses font l'objet de recettes inscrites sur un autre chapitre budgétaire à hauteur de 400 000 € par an :

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

Il faut enfin ajouter les charges annexes aux dépenses de personnel (formation, habillement, médecine, déplacements, subvention au COS) soit 220 000 € par an.

2) Régime indemnitaire

Le régime indemnitaire fait l'objet de deux délibérations cadres votées le 12 juillet 2022 ([DGV22 0124](#) et [DGV22 0125](#)).

Deux nouveaux régimes relatifs ont été fixés :

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

3) La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

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

Fondement du versement	Points attribués
-------------------------------	-------------------------

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

En 2022, 75 298 € brut ont été versés.

4) Heures supplémentaires et complémentaires (payées)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'heures supplémentaires	6 337	6 674	5 597	7 212	5261	9297
Nombre d'heures complémentaires	2 935	2 657	2 542	386	1657	2934
TOTAL	9 272 h	9 331 h	8 139 h	7 598 h	6918	12231
Valorisation brute	174 100 €	168 591 €	144 787 €	126 896 €	125006,8 2 €	234 808 €
Equivalent en ETP (1 ETP= 1607h)	5.77	5.81	5.06	4.73	4,66	8,76

Cette augmentation s'explique notamment du fait des élections de 2022 et de la tenue du Grand Festival.

5) Avantages en nature

Logement

Au 31.12.2021, 3 agents bénéficiaient d'un logement attribué par nécessité absolue de service. Dans ce cadre, la mise à disposition est gratuite mais conformément à la réglementation, les charges de fonctionnement sont acquittées par les bénéficiaires :

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

Véhicule

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

Titres restaurant

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

La valeur faciale d'un titre restaurant est de 4€, et la participation employeur est de 50%.

Protection sociale complémentaire

La collectivité cofinance la protection sociale complémentaire des agents ayant souscrit une garantie maintien de salaire (complément de salaire versé en cas de maladie au-delà de 90 jours cumulés générant le passage à demi traitement). Cette participation est de 7€, 10€ ou 12,50€ par mois en fonction du niveau de rémunération.

Cela représente en 2021 une dépense de 10 471 € en 2022

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

Œuvres sociales

La collectivité a versé en 2021 et 2022 une subvention de 114 447 € au comité des œuvres sociales.

À cela s'ajoute une subvention de compensation pour le personnel et le matériel mis à disposition tout au long de l'année par la CAGV et qui fait l'objet d'une facturation au COS : 37 388,25 € en 2021 et 37 654,57 € en 2022.

LA DURÉE EFFECTIVE DU TRAVAIL

Un accord collectif compensant la perte des jours de congés avait été conclu avec les partenaires sociaux et validé par délibération en date du 5 juillet 2021. Cet accord a fait l'objet d'un recours préfectoral de telle sorte que celui-ci a été retiré par délibération en date du 2 mars 2022.

De fait, les dispositions de droit commun sont applicables

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

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

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

Pour la période de chauffe des bâtiments, le vendredi matin est un jour de télétravail obligatoire ou de *flex office* ceci dans le but de faire des économies d'énergie. À ce titre, les services administratifs situés à l'Hôtel de Ville de Verdun et dans les bâtiments attenants, sauf le service État-Civil, sont fermés au public sur la période hivernale, même si les agents continuent à travailler (soit en télétravail, soit en *flex office*).

1) Les droits à congés et absences

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

À cela s'ajoutent les journées RTT précitées.

Certaines autorisations d'absence sont octroyées en raison d'événements familiaux (mariage, décès, maladie d'un enfant, ...) conformément à la délibération du 05.07.2016.

Enfin, seules les absences de droit sont désormais autorisées.

2) Compte Epargne Temps (CET)

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

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

3) Les activités physiques et sportives (APS)

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

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

L'objectif est double :

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

1) Poursuite de la mise en oeuvre des actions préconisées dans l'audit réalisé

Un audit portant sur les ressources humaines de la collectivité a été réalisé afin de dégager les grandes orientations en matière de ressources humaines de la collectivité sur les années à venir.

Parmi ces objectifs figuraient notamment l'amélioration de la communication en matière, RH mais également la mise en place effective d'une GPEEC ou la dématérialisation totale des procédures. 55 actions sont ainsi préconisées dans l'audit.

Sa mise en œuvre a débuté en 2022 et va se poursuivre tout au long de l'année 2023 avec une évaluation régulière par un comité de pilotage qui se réunit tous les deux mois, en plus d'un suivi régulier par le DRH en lien avec le DGA-RH.

2) Flexibilisation du temps de travail

Les crises énergétiques et sanitaires sont venues modifier en profondeur le rapport au travail des agents qui recherchent aujourd'hui un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le télétravail et son déploiement important au sein de la collectivité a permis de régler une partie de ces problématiques.

Il ressort toutefois aujourd'hui qu'une plus grande souplesse doit être accordée aux agents dans l'organisation de leur travail. Une réflexion va ainsi être menée pour limiter les plages horaires obligatoires, les jours de présence effectifs des agents, l'essentiel étant qu'ils respectent la durée annuelle légale de travail tout en pouvant répondre aux nécessités de leur service au fur et à mesure de l'année.

Du reste, le *flex office*, expérimenté cet hiver, va tendre à se développer d'une manière plus large pour faire face à la fois aux difficultés budgétaires liées à l'augmentation des fluides, mais également parce que cette organisation permet une plus grande proximité entre les agents de services différents et contribue à une plus grande transversalité.

3) Limiter et contrôler le nombre d'heures supplémentaires

L'objectif principal est de trouver des marges de manœuvre budgétaires permettant ainsi à la collectivité de mener à bien ses projets. À ce titre, de nouvelles procédures seront mises en œuvre pour limiter le nombre d'heures supplémentaires réalisées.

Cet objectif passe également par la recherche de solutions alternatives en cas de surcroît d'activité, par exemple en mobilisant des agents volontaires, en faisant appel à des bénévoles dans le cadre des grandes manifestations, etc.

Enfin, la limitation pérenne des heures supplémentaires permettra de renforcer l'organisation en réaffectant tout ou partie des sommes économisées à d'autres fins et au bénéfice des agents (recrutements ciblés, revalorisation des plus bas salaires, etc.).