

## **Annexe n°1 relative à l'évolution des charges de personnel**

Conformément à l'article D 3312-12 du CGCT (Code Général des Collectivités Territoriales), il convient d'indiquer dans le rapport sur les orientations budgétaires de la collectivité les éléments suivants relatifs au personnel :

- **La structure des effectifs**

Au 31.12.2017, l'administration départementale comptait un total de **2 081 agents permanents** soit un ratio de 2,7 agents pour 1 000 habitants. A ces agents, s'ajoutaient **289 agents non permanents** dont 223 assistants familiaux portant ainsi l'effectif total en position d'activité à **2 370 agents**.

<b>Structure des effectifs</b> <i>(compte non tenu des assistants familiaux)</i> <b>Données du bilan social 2017</b>
<b>Répartition par statut :</b> 91,5 % de fonctionnaires 8,5 % de contractuels
<b>Répartition par sexe :</b> 69 % de femmes 31 % d'hommes
<b>Répartition par catégorie hiérarchique :</b> Catégorie A : 20 % Catégorie B : 30 % Catégorie C : 50 %
<b>Répartition par filière :</b> Filière administrative : 32 % Filière technique : 46 % Filière sociale : 15 % Filière médico-sociale : 5 % Filière culturelle : 1,7 % Filière médico-technique : 0,3 %
<b>Age moyen :</b> Fonctionnaires : 48 ans pour les femmes et les hommes Contractuels : 39 ans pour les femmes, 43 ans pour les hommes.

- **L'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs :**

A l'instar des précédents exercices, les contraintes financières et notamment le contrat financier avec l'Etat, nécessiteront une vigilance toute particulière sur la maîtrise de l'évolution des effectifs.

La pyramide des âges de la collectivité laisse augurer sur les sept prochaines années (2019 à 2025) le départ potentiel à la retraite de près de 500 agents, soit un quart des effectifs, dont 135 dans les collèges. A cette occasion, le besoin de remplacement sera obligatoirement réinterrogé et les possibilités de mutualisation étudiées.

En outre, si l'externalisation de certaines missions relevant des collèges, au stade de l'expérimentation à ce jour, devait se pérenniser, les effectifs de la collectivité devraient se réduire.

- **Les dépenses de personnel en 2017**

En 2017, les charges de personnel se sont élevées à 102,5 M€ soit un coût de près de 132 € par habitant haut-rhinois. Ces charges de personnel représentaient 18,3 % du budget de fonctionnement de notre collectivité. La rémunération moyenne annuelle brute perçue par le personnel s'élevait à 28 145 € en 2017.

<b>Zoom sur certaines dépenses imputées sur le budget des ressources humaines</b>
---

- Rémunérations permanentes: 51 041 707,17 € <ul style="list-style-type: none"><li>• dont traitement de base : 49 504 603,80 €</li><li>• dont NBI : 510 497,15 €</li><li>• dont SFT : 577 382,20 €</li><li>• dont indemnité de résidence : 372 916,20 €</li><li>• dont vacances : 76 307,82 €</li></ul>
- Contributions : 25 638 302,23 €
- Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat : 10 640,22 €
- Allocations chômage : 433 809,79 €
- Régime indemnitaire : 8 452 722,63 €
- Heures supplémentaires rémunérées : 512 181,19 €
- Astreintes : 418 663,01 €
- Paiement des jours épargnés sur le Compte Epargne Temps : 42 075 €
- Participation mutuelles : 195 762 €
- Avantages en nature : 255 225,80 € au titre des logements et 17 368,71 € au titre des véhicules soit un total de 272 594,51 €

- **La durée effective du travail au Département en 2017**

Au vu du calendrier 2017, le personnel du Département du Haut-Rhin à temps plein a travaillé 1564 heures cette année.

22 % de l'effectif occupant un emploi à temps complet permanent exerçait son activité à temps partiel. 62 % des agents à temps partiel sont à 80 % d'un temps complet. Le temps partiel reste une organisation du travail essentiellement féminine puisqu'il concerne 29 % de l'effectif féminin contre 3 % de l'effectif masculin.

- **L'évolution des dépenses de personnel en 2019**

Pour 2019, les dépenses de fonctionnement du budget des ressources humaines devraient atteindre 98,75 M€ soit une augmentation de 1% par rapport au budget primitif 2018.

Les évolutions à la hausse de ce budget concernent spécifiquement les dépenses de paie et les titres restaurant, lesquels ont fait l'objet au cours du dernier trimestre 2018 d'une revalorisation de leur valeur faciale de 7 à 9 €. Les crédits affectés aux autres frais de personnels tels que la formation ou les déplacements par exemple ne progressent pas mais sont maintenus à leur niveau actuel compte tenu des efforts déjà consentis ces dernières années.

Les dépenses de personnel seront une nouvelle fois fortement impactées par le GVT estimé à 1,2 M€ intégrant les mesures de reclassement, de revalorisation et d'avancement d'échelons découlant du Protocole pour l'amélioration des Parcours, Carrières et Rémunérations chiffrées à 887 000 € et dont la mise en œuvre a été décalée par le Gouvernement de 2018 à 2019.

Pour autant, ce surcoût a pu être partiellement absorbé grâce à la réduction du nombre d'ETP rémunérés par la collectivité : pour mémoire, 2 059,36 en 2015 – 1 975,37 ETP en mai 2018.

Dans le cadre de ces orientations budgétaires, il est également prévu la mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions et de l'Expertise (RIFSEEP) applicable au sein de la Fonction Publique d'Etat, dispositif que la collectivité se doit de mettre en place en vertu du principe de parité.

A ce stade, une transposition juridique du dispositif à notre collectivité à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 est intégrée pour un montant de 213 000 €. Pour autant, si la collectivité souhaite rester attractive sur le marché de l'emploi, éviter la fuite des compétences et valoriser la prise de responsabilité des encadrants, ce montant pourrait être réévalué en fonction des possibilités budgétaires que laissera entrevoir le contrat financier avec l'Etat pour 2020.