

ANNEXE AU RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2022

(article D3312-12 du CGCT)

La structure des effectifs rémunérés de la Collectivité européenne d'Alsace (données au 30.09.2021)

Au 30 septembre 2021, la Collectivité européenne d'Alsace compte un total de **5 247 agents titulaires et contractuels** rémunérés, soit un ratio de 2.8 agents pour 1 000 habitants.

A ces agents, s'ajoutent 597 assistants familiaux, 125 contrats d'accompagnement dans l'emploi ou contrats stage et 42 apprentis portant ainsi l'effectif total à **6 011 agents**.

Répartition des effectifs titulaires et contractuels :

Par statut : 86% des effectifs sont fonctionnaires et 14% contractuels.

Par sexe : 67% de femmes – 33% d'hommes

Par catégorie hiérarchique :

Catégorie A : 35%

Catégorie B : 15%

Catégorie C : 50%

Par filière :

Filière administrative : 33.3%

Filière technique : 44.3%

Filière sociale : 13.6%

Filière médico-sociale : 5.3%

Filière culturelle : 3.0%

Filière médico-technique : 0.2%

Filière animation : 0.3%

Age moyen : 47 ans pour les femmes et les hommes

L'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs :

La création de la Collectivité européenne d'Alsace a eu un effet sur la structuration des effectifs eu égard notamment de la nouvelle organisation, de son champ d'intervention sur

des compétences étendues ainsi que des possibilités de mutualisation des ressources qui se créées lors des départs à la retraite.

Les dépenses de personnel en 2020

En 2020, les charges de personnel (budget DRH 67 et 68) se sont élevées à 234,9 M€ soit un coût de plus de 124 € par habitant alsacien. Ces charges de personnel représentaient 16,8 % du budget de fonctionnement des deux collectivités.

La rémunération moyenne mensuelle brute perçue par le personnel bas-rhinois et haut-rhinois s'élevait à 2 567 € en 2020.

Zoom sur certaines dépenses de rémunération imputées sur le budget des ressources humaines

| Détail de la masse salariale (hors asfam budget DASE) | 2020 |
|---|-----------------------|
| Total | 226 448 170,06 |
| Brut | 164 528 302,78 |
| -- Rémunération permanente | 126 371 070,56 |
| --- dont Traitement de base | 122 910 632,40 |
| --- dont NBI | 1 076 942,41 |
| --- dont Indemnité de résidence | 796 753,87 |
| --- dont SFT | 1 453 241,20 |
| -- Heures Supplémentaires | 792 241,24 |
| -- Primes et indemnités | 36 744 875,81 |
| ---- dont Régime indemnitaire (IFSE, CIA, PFA...) | 31 800 919,68 |
| ---- dont Indemnité d'astreinte | 873 972,26 |
| ---- dont Allocations chômage | 463 687,37 |
| ---- dont Compte Epargne Temps | 333 705,00 |
| ---- dont G.I.P.A. | 22 386,81 |
| ---- dont Indemnité de compensation de la hausse de la CSG | 1 405 914,09 |
| ---- dont Participations employeur mutuelle ou protection sociale | 888 182,48 |
| ---- dont Prime Covid | 179 835,01 |
| Charges Patronales | 61 919 867,28 |

Les avantages en nature représentent : 422 031 € au titre des logements et 26 291 € au titre des véhicules soit un total de 448 322 €

La durée effective du travail en 2020

Au vu du calendrier 2020, le personnel à temps plein des deux Départements a travaillé 1580 heures.

Dans le cadre des négociations engagées avec les organisations syndicales représentatives préalablement à la constitution de la Collectivité européenne d'Alsace, un important travail d'harmonisation des règles et des pratiques relatives à la future organisation du temps de travail de la Collectivité européenne d'Alsace, a été conduit dès 2020.

Ce travail a abouti à l'adoption d'un nouveau règlement général du temps de travail dans les départements du Haut-Rhin et du Bas-Rhin par délibérations concordantes des deux départements en date des 11 et 14 décembre 2020 avec effet du 31 décembre 2020.

A cette occasion, la durée annuelle du temps de travail a été mise en conformité soit 1593 heures en Alsace Moselle.

20% de l'effectif occupant un emploi à temps complet permanent exerçait son activité à temps partiel. La grande majorité des agents à temps partiel sont à 90 % ou à 80% d'un temps complet. Le temps partiel reste une organisation du travail essentiellement féminine puisqu'il concerne 28% de l'effectif féminin contre 6% de l'effectif masculin.

L'évolution des dépenses de personnel de la CeA en 2022

Pour 2022, les dépenses de fonctionnement du budget des ressources humaines devraient atteindre 270 M€ soit une augmentation de + 6,25 % par rapport au budget primitif 2021.

L'évolution de ce budget concerne essentiellement les dépenses de paie, à savoir :

- Les mesures imposées ou impulsées par l'Etat sont estimées à 7,5 M€, elles regroupent :
 - o le GVT (avancements d'échelons) pour 2 M€,
 - o la revalorisation à venir des agents de la catégorie C (environ 2 000 agents) pour 2,5 M€,
 - o l'indemnité de télétravail pour 350 000 €,
 - o l'effet en année pleine des postes créés en 2021 pour les stratégies nationales de lutte contre la pauvreté et pour la protection de l'enfance, le service public de l'insertion et de l'emploi, les conseillers numériques pour 1,7 M€,
 - o l'effet en année pleine du transfert des 27 postes vacants par la DIR Est pour 0,92 M€.
- Les mesures de convergence pour la mise en place de la CeA représentent 2,4 M€. Elles correspondent au référentiel des métiers unique avec ses incidences indemnitaires (2 M€) ainsi que l'harmonisation des conditions d'octroi de la nouvelle bonification indiciaire (0,4 M€).
- Les embauches 2021 ayant un effet en année pleine sur 2022, notamment dans le social mais également dans toutes les Directions de la collectivité du fait de la nouvelle organisation de notre structure pour 3,6 M€.
- Les avancements de grades et les promotions internes pour 1 M€.

De plus, le budget consacré au titres restaurant a évolué de près d'1 M€ en raison du rapprochement des modalités d'octroi à tous les agents de la CeA ainsi qu'à l'attribution de tickets restaurant aux agents transférés de la DIR Est.

Enfin, des frais supplémentaires sont à prévoir pour la formation des travailleurs sociaux ou pour l'action sociale (0,5 M€).

En contrepartie, les recettes évoluent également à la hausse (+ 3,8 M€) puisque les recrutements et les formations organisés dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté, le développement du numérique et le service public de l'insertion et de l'emploi sont en partie compensés. S'ajoute à ces financements la compensation par l'Etat du transfert des postes vacants de la DIR Est.