

ANNEXE AU RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2023

(article D3312-12 du CGCT)

La structure des effectifs rémunérés de la Collectivité européenne d'Alsace (données au 30.09.2022)

Au 30 septembre 2022, la Collectivité européenne d'Alsace compte un total de **5 312 agents titulaires et contractuels** rémunérés, soit un ratio de 2.8 agents pour 1 000 habitants.

A ces agents, s'ajoutent 566 assistants familiaux, 123 contrats d'accompagnement dans l'emploi ou contrats stage et 66 apprentis portant ainsi l'effectif total à **6 067 agents**.

Répartition des effectifs titulaires et contractuels :

Par statut : 84% des effectifs sont fonctionnaires et 16% contractuels

Par sexe : 68% de femmes – 32% d'hommes

Par catégorie hiérarchique :

Catégorie A : 35%

Catégorie B : 15%

Catégorie C : 50%

Par filière :

Filière administrative : 33,5%

Filière technique : 43,6%

Filière sociale : 13,7%

Filière médico-sociale : 5,6%

Filière culturelle : 3,1%

Filière médico-technique : 0,1%

Filière animation : 0,4%

Age moyen : 46 ans pour les femmes et 47 ans pour 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 2021

En 2021, les charges de personnel se sont élevées à 270,8 M€ soit un coût de plus de 142 € par habitant alsacien. Ces charges de personnel représentaient 18,1 % du budget de fonctionnement de la collectivité.

La rémunération moyenne mensuelle brute perçue par le personnel s'élevait à 2 740 € en 2021.

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

Détail de la masse salariale (hors asfam budget DASE)	2021
Total	234 946 080,53
Brut	171 135 791,26
-- Rémunération permanente	128 726 732,32
--- dont Traitement de base	125 222 314,34
--- dont Nouvelle bonification indiciaire	1 069 062,90
--- dont Indemnité de résidence	810 934,95
--- dont Supplément familial de traitement	1 421 595,55
-- Heures supplémentaires	1 105 310,98
-- Primes et indemnités	41 303 747,96
---- dont Régime indemnitaire (IFSE, CIA, PFA...)	36 224 466,11
---- dont Indemnité d'astreinte	892 312,03
--- dont Allocations chômage	485 984,75
--- dont Garantie individuelle du pouvoir d'achat	59 535,40
--- dont Compte épargne temps	262 928,35
--- dont Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG	1 382 914,51
--- dont Participations employeur mutuelle ou protection sociale	1 403 149,69
Charges Patronales	63 810 289,27

Les avantages en nature représentent : 353 417 € au titre des logements et 20 067 € au titre des véhicules soit un total de 373 484 €

La durée effective du travail en 2021

La durée annuelle du temps de travail a été mise en conformité suite à l'adoption d'un nouveau règlement général du temps de travail dans les départements du Haut-Rhin et du Bas-Rhin en décembre 2020, soit avant la mise en place de la Collectivité européenne

d'Alsace. La délibération du 6 décembre 2021 confirme ce règlement général du temps de travail, soit une durée annuelle de 1593 heures en Alsace Moselle.

Près de 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 2023

Pour 2023, les dépenses de fonctionnement du budget des ressources humaines devraient atteindre 285 371 396 € soit une augmentation de + 5.78% par rapport au budget primitif 2022.

A ces dépenses de fonctionnement s'ajoute une nouvelle dépense d'investissement à hauteur de 467 000 € correspondant à la mise en place d'une assistance à maîtrise d'ouvrage pour accompagner le changement de Système d'Information des Ressources Humaines au 1^{er} janvier 2024.

Outre cette nouvelle dépense d'investissement, l'essentiel de la progression touche les dépenses de paie encore une fois fortement impactées par des mesures exogènes s'imposant à la collectivité, dont un grand nombre ont pris effet en 2022 et pèseront en année pleine sur l'exercice 2023 à hauteur des montants précisés ci-après :

- le dégel du point d'indice au 1^{er} juillet 2023 : 3.5 M€
- l'extension du Ségur de la Santé à la fonction publique territoriale : 1 M€
- le GVT (avancements d'échelons, de grade et promotions internes 2022) : 2.8 M€,
- l'augmentation du SMIC : 0.5 M€
- la revalorisation des deux premiers grades de la catégorie B au 1.09.2022 : 0.06 M€

Les nouvelles mesures exogènes 2023 sont quant à elles les suivantes :

- la mise en œuvre de la première campagne du droit d'option pour les personnels des routes transférés dans le cadre de la création de la CeA : 2.6 M€
- le GVT nouveau (avancements d'échelons de grade et promotions internes 2023) : 1 M€
- une nouvelle revalorisation du SMIC au 1.01.2023 : 1 M€

Parallèlement à ces mesures exogènes, le budget 2023 comprend les dépenses prévisionnelles liées à quelques mesures endogènes à savoir :

- une enveloppe nécessaire pour pourvoir les 119 postes vacants au 1.08.2022 (dont 42 emplois d'apprentis) et dont les recrutements ont déjà été lancés ou sont sur la voie d'aboutir : 3.3 M€
- la création de 14 nouveaux emplois pour permettre la reprise en régie du Château du Hohlandsbourg à compter du 1^{er} janvier 2023 ainsi que la reprise de la délégation des aides à la pierre sur le territoire haut-rhinois. Est également prévue la création d'un emploi supplémentaire d'intervenant social en gendarmerie : 0.5 €

- un crédit permettant de pallier les absences estivales des agents par le recrutement d'étudiants : 0.16 M€
- le surcoût de la convergence des primes annuelles entre les deux territoires de la CeA : 0.6 M€
- la mise en place du forfait mobilité durable : 0.2 M€

En contrepartie de ces dépenses nouvelles, les crédits de paie ont été réduits de 1.6 M€ du fait de la minoration de l'enveloppe dédiée aux contrats de renfort.

Ainsi, l'évolution des dépenses de paie 2023 est liée pour près de 80% aux mesures réglementaires exogènes et pour les 20% restant aux quelques mesures endogènes.

Hors dépenses de paie, une inscription supplémentaire de 100 000 € (contre 200 000 € envisagés en DM 2 2022) sur les frais de déplacement est prévue au vu de l'exécution projetée en année pleine et pour tenir compte de la revalorisation des indemnités kilométriques au 01.01.2022.

Le budget formation a quant à lui été réduit de 65 000 €.

Sur le CDR Ressources Humaines (frais de restauration, action sociale, frais généraux, maison de Wangenbourg), des ajustements de crédits ont été opérés entre les différentes opérations le composant aboutissant à une augmentation de crédits de 22 000 € supplémentaires destinés à la Caisse départementale de retraite gérée par la Caisse des dépôts et de Consignation pour le versement des pensions qui ont été majorées de 4.5 %.

Enfin, il est à relever cette année une baisse prévisionnelle importante des recettes de l'ordre de 4.6 M€ soit 34 %. Cette baisse s'explique essentiellement par l'intégration des personnels précédemment mis à disposition, au sein de l'ATIP (1.7 M€) et par la fin du financement par l'ARS des postes MAIA (2.9 M€) du fait de la mise en place par les services de l'Etat du Dispositif d'Appui à la Coordination, lequel s'est substitué aux MAIA à compter du 27 juillet 2022.