

ANNEXE AU RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2024

(article D3312-12 du CGCT)

La politique des ressources humaines de la Collectivité européenne d'Alsace s'inscrit dans le projet politique du Service public alsacien. La création de conditions propres à favoriser le bien-être et la sécurité des collaborateurs, leur montée en compétences et leur évolution professionnelle permet de participer à la performance du service public à destination des citoyens.

Cette politique puise ses fondements dans une stratégie à moyen et long terme définie dans les Lignes Directrices de Gestion adoptées par l'assemblée délibérante en 2022.

Ces Lignes Directrices de Gestion sont traduites opérationnellement dans un plan d'actions pluriannuel 2022-2027 avec l'objectif **de renforcer l'attractivité et la qualité de vie au travail dans la collectivité.**

Ce plan d'actions est construit autour de trois axes en lien avec le projet politique :

- **Incarner la proximité** : rapprocher la Direction des Ressources Humaines des agents et les valoriser,
- **Incarner l'efficacité** : poursuivre la recherche d'efficience et de simplicité,
- **Incarner la citoyenneté** : instaurer un cadre de confiance avec les usagers internes comme externes de la DRH.

Les objectifs de la politique des ressources humaines de la Collectivité européenne d'Alsace sont nombreux :

- Veiller à l'attractivité des métiers exercés en son sein pour préserver la continuité du service,
- Accompagner le changement,
- Construire une culture commune,
- Contribuer à la mise en place du projet politique en tenant compte des particularités du territoire et des nouvelles compétences à exercer,
- Maîtriser l'évolution de la masse salariale,
- Partager la fonction RH,
- Poursuivre l'harmonisation et la simplification des procédures et outils RH...

Ces orientations, qui se déploieront jusqu'en 2027, se sont notamment concrétisées en 2022 et en 2023 par les actions suivantes :

- **L'application extensive du SEGUR de la santé**, dès 2022, aux rémunérations des agents de la Collectivité européenne d'Alsace exerçant des fonctions dans les domaines de l'autonomie, l'aide sociale à l'enfance, la santé publique (lutte contre la tuberculose), l'action sociale et la

protection maternelle et infantile, afin de valoriser ces métiers et travailler à leur attractivité.

- **L'ajustement du référentiel des métiers** en juillet 2023 dans le cadre duquel certains métiers ont été revalorisés de par leur classement dans un groupe de fonction indemnitaire supérieur mais qui a également abouti à une augmentation de 15 à 50 € mensuels du régime indemnitaire socle pour bon nombre de ces groupes de fonctions
- **Les mesures en faveur du pouvoir d'achat des agents**, en 2023, à travers notamment le versement d'un CIA exceptionnel d'un montant de 1,2 M€, en plus des mesures nationales (revalorisation du point d'indice et des grilles de catégorie C et B, augmentation du SMIC, hausse du montant forfaitaire des remboursements des frais de repas, augmentation du taux de prise en charge de 50 à 75 % des abonnements aux transports publics pour les déplacements domicile- travail)
- **Le lancement d'un baromètre social**, à l'automne 2023, auprès du personnel de la Collectivité européenne d'Alsace dans une perspective d'amélioration des conditions de travail et qualité de vie au travail des agents de la collectivité.
- Le pilotage du projet de mise en place d'un **nouveau système d'information des ressources humaines** au 1^{er} janvier 2024 pour permettre aux gestionnaires de disposer d'un outil convergé et commun, et d'outils de gestion efficient.

1. La poursuite de la mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la Collectivité européenne d'Alsace

L'année 2024 va permettre le déploiement du plan d'actions faisant suite au baromètre social en vue d'agir sur la qualité de vie au travail des agents de la CeA en lien étroit avec le projet d'administration, de poursuivre le renforcement de la culture commune de la collectivité, et travailler sur l'attractivité des métiers et la conservation des talents

La collectivité établira un nouveau plan sur l'égalité professionnelle hommes-femmes pour la période 2024-2026.

La politique de santé sécurité au travail sera poursuivie, en prenant appui sur le réseau des assistants de prévention, ainsi que la politique d'action sociale. Des réflexions seront engagées sur la protection sociale des agents eu égard aux accords conclus ou à venir sur le plan national concernant la complémentaire santé et la prévoyance.

Les outils à disposition des managers et des agents pour les aider dans leurs fonctions seront également confortés (coaching individuel et collectif, rendez-vous des managers, à titre d'exemples).

Des communautés de pairs (assistants de direction, réseau des comptables, ...) continueront d'être animées pour favoriser la montée en compétences, le partage de bonnes pratiques et d'une culture commune au bénéfice de l'efficacité des services.

2. Structure des effectifs et temps de travail

- La structure des effectifs rémunérés de la Collectivité européenne d'Alsace (données au 30.09.2023)

Au 30 septembre 2023, la Collectivité européenne d'Alsace (tous budgets confondus) compte un total de **5 895 agents titulaires et contractuels** rémunérés.

A ces agents, s'ajoutent 549 assistants familiaux, 131 contrats d'accompagnement dans l'emploi ou contrats stage et 97 apprentis portant ainsi l'effectif total à **6 672 agents** rémunérés.

Répartition des effectifs titulaires et contractuels :

Par statut : 83% des effectifs sont fonctionnaires et 17% contractuels

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

Par catégorie hiérarchique :

Catégorie A : 36%

Catégorie B : 17%

Catégorie C : 47%

Par filière :

Technique : 42.6%

Administrative : 31.8%

Sociale : 13.8%

Médico-sociale : 6.4%

Culturelle : 2.8%

Hospitalière : 2.3%

Animation : 0.3%

Médico-technique : 0.3%

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

- La durée effective du travail

Le règlement général du temps de travail De la Collectivité est en conformité avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et respecte la règle des 1 593 heures de temps de travail annuel 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%, 80% ou 50% d'un temps complet. Le temps partiel reste une organisation du travail essentiellement féminine puisqu'il concerne plus d'un quart de l'effectif féminin contre 5% de l'effectif masculin.

3. Les dépenses de personnel

- En 2022

En 2022, les charges de personnel se sont élevées à 286 M€ soit un coût de plus de 149 € par habitant alsacien. Ces charges de personnel représentaient 18,5% du budget principal de fonctionnement de la Collectivité.

La rémunération moyenne mensuelle brute perçue par le personnel s'élevait à 2 984 € en 2022.

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

Détail de la masse salariale (hors asfam budget DASE)	2022
Total	248 396 359,98
Brut	181 323 298,19
-- Rémunération permanente	134 943 849,00
--- Traitement de base indiciaire	129 720 269,33
--- Complément de traitement indiciaire	1 732 630,34
--- Nouvelle bonification indiciaire	1 230 799,02
--- Indemnité de résidence	846 695,46
--- Supplément familial de traitement	1 413 454,85
-- Heures supplémentaires	1 024 814,06
-- Primes et indemnités	45 354 635,13
-- Régime indemnitaire (IFSE, CIA, PFA...)	39 675 904,67
--- Allocations chômage	308 300,03
--- Astreintes	936 571,08
--- Garantie individuelle du pouvoir d'achat	141 973,38
--- Compte épargne temps	390 633,02
--- Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG	1 352 035,07
--- Participations employeur mutuelle ou protection sociale	1 531 577,06
-- Autres rémunérations	1 017 640,82
Charges patronales	67 073 061,79

Les avantages en nature représentent : 479 938 € au titre des logements et 17 782 € au titre des véhicules soit un total de 497 720 €

- En 2024

Pour 2024, l'atterrissage prévisionnel du budget de la DRH s'établit à 296,8 M€.

La rémunération des agents représente plus de 95 % du budget de la DRH avec une évolution des dépenses de paie 2024 (+11,1 M€) liée pour 75 % à des mesures réglementaires exogènes (revalorisation de la valeur du point indiciaire, GVT, augmentation de la cotisation patronale CNRACL...) et pour 25 % à des mesures internes (référentiel métier, avancements de grade et promotions internes...). Viennent s'ajouter 0,4 M€ pour les autres frais RH (déplacements, titres restaurant, accompagnements et audits organisationnels, action sociale...).