

**040 - Ressources humaines**

**040 - Propositions financières - Budget primitif 2017 - Evolution des dépenses de personnels, postes et effectifs**

**Rapport n° CD/2016/188**

**Service Chef de file :**

A420 - Service Emploi

**Service(s) associé(s) :**

A4 - Direction des ressources humaines

**Résumé :**

Dans un contexte de profondes mutations et contraintes, le présent rapport a pour objet de proposer au Conseil Départemental de décider de l'évolution des dépenses de personnels, postes et effectifs pour l'année 2017, dans la perspective d'équilibrer de manière responsable et rigoureuse le budget des Ressources Humaines tout en consolidant les perspectives de reconnaissance et d'évolution des agents de la collectivité.

Axe 040 Ressources Humaines

D/R	Code Mode d'action	Section	Libellé Mode d'action	Budget Primitif voté 2016	Projet Budget Primitif 2017
D	04005	F	Rémunération brute	88 642 170.00	88 596 488.00
D	04010	F	Charges sociales et cotisations diverses	36 937 700.00	38 116 144.00
D	04015	F	Formation	1 261 600.00	1 221 241.00
D	04020	F	Frais de déplacement pour formations	165 800.00	144 027.00
D	04025	F	Emploi	40 000.00	50 000.00
D	04030	F	Prestations sociales	898 000.00	838 000.00
D	04035	F	Tickets restaurant	1 842 000.00	1 680 000.00
D	04040	F	Marché de restauration	340 000.00	340 000.00
D	04045	F	Médecine professionnelle	325 000.00	325 000.00
D	04050	F	Prévention	45 000.00	75 000.00
D	04055	F	Amicale	212 000.00	201 400.00
D	04060	F	Maison de vacances de Wangenbourg	80 600.00	153 500.00
D	04060	I	Maison de vacances de Wangenbourg	150 000.00	20 000.00
D	04065	F	Dialogue social	5 000.00	5 000.00
D	04070	F	Frais de déplacements professionnels	845 700.00	707 572.00
D	04075	F	Transfert EMS - Ressources humaines	-*	1 596 285.87
D	04080	F	Actions en faveur des agents en situation de handicap	4 200.00	44 200.00
			<b>TOTAL</b>	<b>131 794 770,00</b>	<b>134 113 857,87</b>

D/R	Code Mode d'action	Section	Libellé Mode d'action	Budget Primitif voté 2016	Projet Budget Primitif 2017
R	04005	F	Rémunération brute	6 630 800.00	5 821 100.00
R	04010	F	Charges sociales et cotisations diverses	130 000.00	130 000.00
R	04020	F	Frais de déplacement pour formations	-*	-*
R	04030	F	Prestations sociales	37 000.00	-*
R	04035	F	Tickets restaurant	900 000.00	840 000.00
R	04040	F	Marché de restauration	50 000.00	20 000.00
R	04060	F	Maison de vacances de Wangenbourg	122 000.00	120 000.00

R	04070	F	Frais de déplacements professionnels	1 000.00	.*
R	04080	F	Actions en faveur des agents en situation de handicap	.*	219 150.00
			<b>TOTAL</b>	<b>7 870 800,00</b>	<b>7 150 250,00</b>

Le Département du Bas-Rhin a connu de nombreux changements tant institutionnels et financiers que sociétaux et humains. La loi NOTRe a contribué à des évolutions profondes et durables de l'action publique et de ses partenariats. Ces évolutions structurelles nécessitent une transformation des politiques publiques départementales, des modes de gouvernance et de pilotage de la collectivité ainsi que de son organisation et de ses missions.

Le Département a arrêté des choix à la fois responsables et raisonnés tout en préservant l'efficacité et la proximité du service public. Cet investissement sur l'avenir marque la volonté de la collectivité d'être toujours plus présente aux côtés des Bas-Rhinois et de ses partenaires. Ces choix témoignent également de la confiance portée à l'ensemble des agents du Département pour contribuer à ce repositionnement institutionnel.

La politique RH du Département traduit une résolution double conciliant un pilotage rigoureux de la masse salariale et une volonté de développement de ses ressources humaines. L'exécutif départemental souhaite ainsi accroître le potentiel et le talent des agents grâce aux formations et aux accompagnements à la mobilité permettant de rapprocher les compétences détenues de celles requises par les évolutions des missions départementales. Il souhaite développer l'intelligence collective et renforcer l'esprit d'équipe grâce à des pratiques managériales et une gestion de projet innovantes (Fabrique 67). Il désire valoriser l'engagement professionnel et renforcer le pouvoir d'achat des bas salaires par la mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP). Il souhaite préserver les perspectives d'évolution professionnelles des agents au travers d'une politique de carrière et de mobilité ambitieuse tout en contenant les augmentations mécaniques de la masse salariales induites par des décisions prises au niveau national (PPCR, augmentation du point d'indice, loi ASV...).

Les efforts de maîtrise des dépenses RH accomplis depuis ces dernières années confortent la vertu de gestion du Département du Bas-Rhin, qui le positionne comme un des Départements de sa strate dont les dépenses de personnel par habitant sont le plus faibles. Ces efforts doivent être maintenus afin de faire face à de nouvelles dépenses significatives et imposées, pesant sur le budget RH et représentant une augmentation mécanique de 3.8%.

Afin de contenir cette augmentation, l'exécutif départemental a engagé des efforts de gestion équilibrés et concertés comme le renouvellement des politiques RH en matière de formations, d'emplois et de déplacements et l'optimisation des partenariats avec le FIPHFP et le CNFPT. L'exécutif départemental a également développé la formation interne qui favorise le transfert et la reconnaissance des compétences tout en réduisant le budget de la formation. Enfin, la collectivité, depuis plusieurs années, participe au renforcement de la mobilité interne qui permet l'ouverture vers de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle tout en équilibrant les effectifs.

Grâce à ces efforts, il est proposé que le budget des ressources humaines pour l'année 2017 soit porté à 134 113 857,87 € soit une augmentation maîtrisée de 1,8% par rapport au budget 2016.

## **I – ÉLÉMENTS BUDGÉTAIRES 2017 DES RESSOURCES HUMAINES**

### A - Détail des dépenses proposées par Mode Action :

- **Masse salariale**

Le projet de budget concernant la **rémunération brute** (MA 04005), les **charges sociales et les cotisations diverses** (MA 04010) et la masse salariale relative au **transfert EMS** (MA 04075) et à la prise en charge des **titres de transport** (ancien MA 5431) et des frais de déménagement (ancien MA 5414) s'élève à **128 308 917,87 €**. L'évolution de ces modes actions est la conséquence des augmentations mécaniques de la masse salariales induites par des décisions prises au niveau national :

- l'impact mécanique du Glissement Vieillesse Technicité (GVT) est évalué à +1,6% (1 500 000 €),
- l'impact imposé par le protocole d'accord des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations (PPCR) est évalué à 1 000 000 €,
- la revalorisation nationale du point d'indice de 0.6% à compter du 1<sup>er</sup> février 2017 est évaluée à 550 000 €,
- l'augmentation des cotisations retraites imposera 200 000 € de dépenses supplémentaires,
- l'application de la circulaire du 10 Juin 2014 relative à la programmation des moyens alloués en emploi aidé fait peser une autre dépense sur le budget du Département : elle pour effet de doubler le nombre des bénéficiaires de contrat unique d'insertion (CUI) à la charge du Département soit une dépense supplémentaire de 600 000 € en 2017,
- les impacts directs de réformes telles que la loi ASV ou la loi de protection de l'enfance accroissent considérablement la charge de travail des équipes et impliquent la création de 27 postes supplémentaires dont le coût est évalué à 1 137 000 €.

Ces nouvelles dépenses significatives et imposées représentent une augmentation mécanique de 3,8%.

Afin de contenir au mieux cette augmentation, le Département doit poursuivre ses efforts de maîtrise de la masse salariale en renforçant d'avantage la mobilité interne permettant d'équilibrer les effectifs tout en accroissant les perspectives d'évolution professionnelle et en s'interrogeant systématiquement lors des renouvellement de postes afin d'allouer les ressources là où elles s'avèrent le plus nécessaires à l'exécution des politiques publiques.

#### • **Formation**

Le projet de budget **formation** (MA 04015) a été réduit de **3,2%**. Cette mesure a été rendue possible grâce à l'optimisation du partenariat avec le CNFPT et au développement de la formation interne, qui permet de diminuer les coûts tout en favorisant le transfert de compétences entre les agents et la valorisation des compétences de ces derniers. Son montant de **1 221 241 €** permettra le financement de :

- o La cotisation au CNFPT : 734 441 €
- o D'autres organismes de formation (hors CNFPT) : 376 800 €
- o De bilans de compétences des agents en situation de handicap : 10 000 €
- o La formation des apprentis : 100 000 €

#### • **Déplacements**

Le projet de budget relatif au frais de **déplacements professionnels** (MA 04070) et **pour formations** (MA 04020) a été réduit de **15%** et s'élève à **851 599 €**.

Pour ce faire, il est proposé que le Département consente à des efforts important de gestion en renouvelant sa politique RH en matière de déplacements professionnels et en reprenant en régie les réservations de transport et d'hébergement.

Ces modes actions intègrent le budget consacré à l'achat de **tickets de bus et tram** mis à disposition des agents pour leurs déplacements professionnels sur le territoire de l'EMS, proposé identique à celui de 2016, soit 10 500 € et les frais de stationnement en très légère hausse par rapport à 2016 (3 100 €).

- **Tickets restaurant**

Le projet de budget relatif aux **tickets restaurant** (MA 04035) s'élève à **1 680 000 €**. Ce montant correspond à la somme versée au prestataire pour la totalité de la valeur faciale des TR. Depuis 2015 ce dispositif inclut les ATC et une partie des agents travaillant sur le site de la rue du Verdon à Strasbourg, qui auparavant déjeunait au restaurant administratif Passerelle. Sur cette somme la moitié fait l'objet d'une récupération sur salaire et se retrouve donc dans la partie recettes du projet de budget.

- **Marché de restauration**

Le projet de budget relatif au **marché de restauration** (MA 04040) reste identique à celui de 2016 soit **340 000 €**. Il correspond à la participation de l'employeur aux frais de restauration des agents fréquentant le restaurant administratif de l'Hôtel du Département et à ceux des agents travaillant sur le site de la rue du Verdon fréquentant le restaurant administratif de la CARSAT.

- **Prestations sociales**

Le projet de budget proposé pour les **prestations sociales** (MA 04030) s'élève à **838 000 €**, soit une baisse de 6.7%, principalement dûe au nouveau système de calcul de la cotisation CNAS (765 000 €).

Ce mode action comprend également le fond d'urgence (15 000 €) et les allocations enfants handicapés (58 000 €) dont le budget reste identique.

- **Amicale du personnel**

Le budget consacré à l'**Amicale du personnel** (MA 04055) est proposé en baisse de **5%** par rapport à 2016 et s'élève à **201 400 €**.

- **Maison de vacances de Wangenbourg**

Le budget proposé pour la maison de vacances Wangenbourg (MA 04060) reste stable avec un montant de **80 500 €**. Ce mode d'action concerne les dépenses relatives aux colonies de vacances des enfants du personnel (79 100 €) et le reversement de la taxe de séjour de la maison de Wangenbourg (1 400 €).

Par ailleurs, il est proposé de prévoir des crédits au titre des frais d'alimentation de la maison de Wangenbourg (LC 43048) d'un montant de **55 000 €** correspondant aux dépenses alimentaires (épiceries, surgelés, pain, viandes, boissons...) et des crédits au titre des dépenses de blanchisserie de **18 000 €** inhérents au bon fonctionnement de la maison de vacances.

Enfin, il est proposé de prévoir un crédit de **20 000 €** afin de solder l'ensemble des marchés de travaux achevés en juillet 2015 concernant la restructuration du bâtiment principal.

- **Médecine professionnelle**

Le projet de budget relatif à la **médecine professionnelle** (MA 04045) reste stable par rapport à 2016 et s'élève à **325 000 €**. Il inclut la cotisation à l'association de médecine du travail « Alsace Santé au Travail » (AST) (201 000 €), les frais médicaux (103 700 €), le paiement du secrétariat de la commission de réforme au centre de gestion du Bas-Rhin (15 000 €), les produits pharmaceutiques (3 500 €), les vaccins (1 300 €), les médicaments (500 €).

- **Prévention**

Le projet de budget concernant la prévention (MA 04050) s'élève à **75 000 €**.

Ce mode action regroupe les dépenses suivantes :

- Prestation de soutien psychologique : 50 000 €
- l'entretien des équipements de protection individuelle (EPI) : 20 000 €.
- Recours aux ACFI (missions d'inspection) : 5 000 €

- **Dialogue social**

Le projet de budget consacré à la **retranscription des débats des instances paritaires** (MA 04065) est identique à celui de 2016, soit **5 000 €**.

- **Actions en faveur des agents en situation de handicap**

Ce mode action **04080** a été nouvellement créé pour permettre au Département de développer une nouvelle politique de ressources humaines en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Il est proposé qu'un partenariat financier pluriannuel soit conclu au début de l'année 2017 avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Le budget proposé pour ce mode action s'élève à **44 200 €** et regroupe les dépenses suivantes :

- Allocation handicap 25 000 €
- Etudes et conseil en organisation pour les travailleurs handicapés 6 000 €
- Transport des travailleurs handicapés 5 000 €
- Communication 8 000 €
- Traduction en langage des signes 200 €

- **Emploi**

Le budget relatif à l'**emploi** (MA 04025) s'élève à **50 000 €**. Il comprend, le recours aux cabinets de recrutement (15 000 €), le remboursement aux centres de gestions de l'organisation des concours (14 000 €), le remboursement à d'autres collectivité des frais liés au CET en cas de mutation (10 000 €), le remboursement à d'autres collectivité des frais liés aux formations initiales en cas de mutation (5 000 €), les annonces des offres d'emploi (5 000 €), le réapprovisionnement des tests (1 000 €).

#### B- Détail des recettes prévisionnelles :

Le montant des propositions de **recettes** inscrites au BP 2017 sur le budget des Ressources Humaines s'élève à **7 150 250 €** soit une hausse de 10%. Cette augmentation est liée à la proposition de développement du partenariat avec le FIPHFP (219 150 €)

- **Rémunération**

La principale composante des recettes est le remboursement de frais de personnel en interne ou par les satellites du Département :

- Budget annexe du Vaisseau
- Budget annexe de la régie des transports
- ATIP
- MDPH
- Autres organismes tels que Régio Pamina, Amicale...

Ces prévisions de recettes sont complétées par les compensations financière versées par certains partenaires :

- Remboursement de frais de personnel par le Fonds Social Européen (FSE) dans le cadre de la mise en œuvre du contrat d'insertion des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA)
- Financement des CUI-CAE et des emplois d'avenir
- Remboursement des frais de personnel mis à disposition des syndicats au niveau national
- Subventions versées par l'Agence de l'eau Rhin-Meuse pour la prise en charge d'une partie des frais du personnel des services des rivières et service eau, assainissement, déchets
- Cofinancement de postes de chefs de projet DDELIND (co-financé par la CAF et l'EMS) et de SDAGV (co-financé par l'Etat)
- Reversement par la Région des crédits de suppléance des ATC
- Financement par l'ARS des frais de personnel générés par les MAIA

A ces propositions de recettes s'ajoute également de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS).

Le total de ces recettes prévisionnelles s'élève à **5 821 100 €**.

- **Charges sociales et cotisations diverses**

Ces recettes prévisionnelles proviennent du recouvrement de la pension CNRACL des détachés (**130 000 €**).

- **Maison de vacances de Wangenbourg**

Il s'agit des recettes liées à la participation des familles à la colonie de Wangenbourg et à la réservation de séjour et de repas à la maison de vacances de Wangenbourg (120 000 €).

- **Actions en faveur des agents en situation de handicap**

Dans le cadre du conventionnement proposé avec le FIPHFP, le Département devrait bénéficier d'une avance de 219 150 € en 2017 afin de :

- Faciliter la reconversion des agents
- Accompagner les agents souffrant d'un handicap psychique
- Développer le recours à l'apprentissage
- Développer l'accueil de stagiaires et de services civiques
- Pérenniser des personnes en contrats d'insertion à travers le versement d'une prime à l'insertion durable
- Prendre en charge une partie du coût poste de chargé de mission handicap

Le montant total sur les trois prochaines années de la participation versée au Département par la FIPHFP devrait atteindre les 800 000 €.

## **II – PROPOSITIONS D'AJUSTEMENT DU TABLEAU DES EMPLOIS**

Afin d'apporter une réponse adaptée aux besoins du Département du Bas-Rhin en matière d'emplois et de compétences et d'anticiper les évolutions à venir de la collectivité, il est proposé de procéder à l'ajustement du tableau des emplois.

Il est proposé de procéder à l'ajustement du tableau des emplois conformément au document joint en annexe I, eu égard aux besoins qualitatifs et quantitatifs des services du Département avec notamment :

### **1.1 LA CRÉATION DE POSTES PERMANENTS**

Pour faire face au contexte social difficile qui provoque notamment des tensions dans les capacités d'accompagnement des enfants placés auprès de l'Aide Sociale à l'Enfance et pour répondre aux nouveaux enjeux de société (adaptation de la société au vieillissement (ASV), insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap... ), il est proposé à l'Assemblée départementale de décider de **la création de 17 postes** :

- La création de 10 postes supplémentaires de travailleur social (cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux) est proposée pour le Service de Protection de l'Enfance (SPE), pour faire baisser le nombre d'enfants suivis par travailleur social en dessous du seuil de 40. Ces 10 postes permettraient un meilleur suivi du parcours de chaque enfant placé, en particulier en famille d'accueil.
- La création d'un poste de médecin (cadre d'emploi des médecins territoriaux) rattaché au Service de Protection de l'Enfance (SPE) est également demandée pour sécuriser le parcours de santé des enfants confiés, améliorer les mesures de prévention médicale et la prise en charge.
- La création d'un poste de référent des services d'aide à domicile (cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux) rattaché au service des établissements et institution (SEI) pour instruire les demandes d'autorisation de création, d'extension et de modification des services d'aide à domicile, afin de compléter le dispositif ASV.
- La création de 5 postes de référent vie associative (cadre d'emplois des attachés territoriaux) dans le cadre d'un nouveau partenariat ayant émergé lors des Assises de l'Engagement lancées en décembre 2015. Ce dispositif innovant a pour vocation de réunir l'ensemble des acteurs de l'engagement (associations, élus locaux, entreprises, fondations) et constitue une véritable évolution nécessitant un changement de posture pour les services du Département et leurs partenaires.

Pour permettre au Département de développer une nouvelle politique de ressources humaines en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, il est proposé de conclure un partenariat financier pluriannuel au début de l'année 2017 avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique. Dans cette optique, il est proposé d'augmenter le nombre de postes d'apprentis de 30 à 42 pour permettre l'embauche de **12 apprentis** en situation de handicap sur les trois ans à venir, dont 3 sur l'année 2017.

## **III – CRÉATION D'EMPLOIS NON PERMANENTS**

Il est proposé de créer un volant d'emplois non permanents dédiés aux accroissements temporaires et saisonniers d'activité. Ces besoins sont transcrits en mensualités réparties par missions ou directions comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

<b>Mission/ Direction</b>	<b>Equivalent mensualité</b>
<b>Cabinet</b>	3
<b>DGS</b>	19
<b>CDR</b>	21
<b>MA</b>	25
<b>MEF</b>	39
<b>MIE</b>	12
<b>MASP</b>	49
<b>MESJ</b>	380
<b>MCT</b>	107
<b>MHADD</b>	11
<b>MRI</b>	137
<b>Total</b>	803

Le total de ces mensualités est converti en nombre de postes (12 mensualités équivalent à un poste), soit 66 postes et 11 mensualités.

Je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

*Après en avoir délibéré, le Conseil Départemental :*

*- approuve les inscriptions budgétaires pour 2017 relatives aux ressources humaines (axe 40) proposées dans le rapport*

*- décide :*

*1) La suppression des postes permanents suivants, par filière et cadre d'emplois :*

*Adjoints administratifs territoriaux: 2*

*Adjoints techniques des établissements d'enseignement :1*

*Adjoints techniques territoriaux: 5*

*Ingénieurs territoriaux : 2*

*2) La création des postes permanents suivants, par filière et cadre d'emplois :*

*Attachés territoriaux : 7*

*Administrateurs territoriaux : 1*

*Agents de maîtrise territoriaux : 1*

*Assistants territoriaux socio-éducatifs : 10*

*Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques : 2*

*Médecins territoriaux :1*

*Puéricultrice cadre de santé :1*



*Rédacteurs territoriaux : 3  
Techniciens territoriaux : 1  
Apprentis : 12*

*3) La création d'un volant d'emplois non permanents de 66 postes et 11 mensualités.*

Strasbourg, le 25/11/16

Le Président,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'F. Bierry', with a long horizontal stroke extending to the right.

Frédéric BIERRY