

**040 - Ressources humaines**

**040 - Personnel départemental  
- Dépenses de personnels**

**Rapport n° CD/2017/131**

**Service Chef de file :**

A420 - Service Emploi

**Service(s) associé(s) :**

E2 - Direction des finances et de la commande publique

**Résumé :**

Le présent rapport a pour objet de proposer au Conseil Départemental de décider des dépenses de personnels pour l'année 2018, 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 - Récapitulatif des montants proposés en dépenses par mode d'action :**

D/R	Code Mode d'action	Section	Libellé Mode d'action	Budget Primitif 2017	Projet Budget Primitif 2018
D	04005	F	Rémunération brute	88 596 488	88 779 000
D	04010	F	Charges sociales et cotisations diverses	38 116 144	37 421 000
D	04015	F	Formation	1 221 241	1 080 000
D	04020	F	Frais de déplacement pour formations	144 027	144 000
D	04025	F	Emploi	50 000	51 000
D	04030	F	Prestations sociales	838 000	804 000
D	04035	F	Tickets restaurant	1 680 000	1 650 000
D	04040	F	Marché de restauration	340 000	320 000
D	04045	F	Médecine professionnelle	325 000	325 000
D	04050	F	Prévention	75 000	63 000
D	04055	F	Amicale	201 400	201 400
D	04060	F	Maison de vacances de Wangenbourg	153 500	216 600
D	04060	I	Maison de vacances de Wangenbourg	20 000	0
D	04065	F	Dialogue social	5 000	0
D	04070	F	Frais de déplacements professionnels	707 572	719 750
D	04075	F	Transfert EMS - Ressources humaines	1 596 285.87	1 596 285.87
D	04080	F	Actions en faveur des agents en situation de handicap	44 200	56 000
			<b>TOTAL</b>	<b>134 113 857.87</b>	<b>133 427 035.87</b>

## Axe 040 - Récapitulatif des montants proposés en recettes par mode d'action :

D/R	Code Mode d'action	Section	Libellé Mode d'action	Budget Primitif 2017	Projet Budget Primitif 2018
R	04005	F	Rémunération brute	5 821 100	7 089 450
R	04010	F	Charges sociales et cotisations diverses	130 000	280 000
R	04030	F	Prestations sociales	0	0
R	04035	F	Tickets restaurant	840 000	855 000
R	04040	F	Marché de restauration	20 000	20 000
R	04060	F	Maison de vacances de Wangenbourg	120 000	140 000
R	04070	F	Frais de déplacements professionnels	0	0
R	04080	F	Actions en faveur des agents en situation de handicap	219 150	100 000
			<b>TOTAL</b>	<b>7 150 250</b>	<b>8 484 450</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 des Ressources Humaines 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 salariale induites par des décisions prises au niveau national (PPCR, augmentation du point d'indice, loi ASV...).

### Autre ambition forte de la politique RH :

La collectivité consolide son **engagement en faveur de l'égalité femme/homme** dans le cadre de ses politiques publiques et au sein de la collectivité. En 2016, la priorité a été posée en interne : le Département a en effet souhaité conforter son exemplarité en la matière, au travers de plusieurs leviers et notamment :

- l'accès des femmes aux postes à responsabilités : par une approche intégrée, qui repose à la fois sur le développement et la valorisation des compétences acquises, et

l'accompagnement des trajectoires professionnelles, le Département du Bas-Rhin contribue à révéler les potentiels et les atouts des femmes sur des fonctions à responsabilités.

Au-delà du respect des obligations légales, c'est en effet une vision politique volontariste qui se matérialise par un taux élevé de féminisation de l'encadrement, tant :

- dans l'encadrement supérieur : Un Directeur Général, Une Directrice de Cabinet, Une cheffe de cabinet, un adjoint et une adjointe au Directeur général des Services. 12 femmes dans le Comité de Direction Générale qui compte 23 membres ;
- dans l'encadrement de proximité : sur les 58 chef(fe)s de service de la collectivité, 37 sont des femmes ;

- le déroulement de carrière, au travers des évolutions des situations statutaires et salariales individuelles : les femmes représentent 63% des titularisations et 60% des avancements et promotions ;

- la conciliation des temps de vie, favorisée notamment par les possibilités élargies d'accès au temps partiel et au télétravail ( 75% des télétravailleurs sont des femmes).

Cet engagement fort sera conforté dans la seconde partie du mandat de l'exécutif grâce à la nomination d'une élue porteuse de la politique départementale de l'égalité femme/homme, priorité du mandat incarnée politiquement et administrativement. Cette fonction pivot permettra d'amplifier la politique départementale, en interne comme en externe, pour donner une envergure et des leviers consolidés à l'action du Département en la matière. Ce rapport synthétique sera ainsi étoffé par une présentation d'ensemble de la politique départementale d'égalité femme/homme, au sein d'un rapport dédié présenté en Assemblée Plénière en 2018.

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. L'Exécutif départemental a ainsi réussi à renforcer la part des effectifs directement consacrés au service public de proximité, en redéployant les postes consacrés à l'administration générale et aux missions fonctionnelles. En trois ans, ce sont près de 50 postes réorientés qui ont ainsi renforcé les effectifs sociaux, territoriaux et des collèges notamment.

Ce travail de réorientation des effectifs, au travers du renforcement des services opérationnels et de proximité a été mené en parallèle d'un travail de professionnalisation et d'accompagnement des agents. L'exécutif départemental a ainsi engagé un renouvellement des politiques RH en matière de formations, d'emplois 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 2018 s'élève à 133 427 035.87 €, soit baisse -0.5% par rapport au budget 2017. Cette baisse est une nouvelle preuve de la capacité à maîtriser des hausses mécaniques (sans volontarisme de l'Exécutif, la masse salariale évoluerait de près de 2%) grâce à une exemplarité de gestion et à une ambition de qualité de la politique des Ressources Humaines.

## **I –ÉLÉMENTS BUDGÉTAIRES 2018 CONCERNANT LES RESSOURCES HUMAINES**

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

- **Masse salariale**

Le projet de budget concernant la **rémunération brute**, la prise en charge des **titres de transport** et des frais de déménagement (MA 04005), les **charges sociales et les cotisations diverses** (MA 04010) et la masse salariale relative au **transfert à l'EMS** (MA 04075) s'élève à **127 796 285.87 €**, soit une baisse de 0.4% par rapport au BP2017.

- **Formation**

Le projet de budget **formation** (MA 04015) a été optimisé grâce à la consolidation 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 **1 080 000 €** permettra le financement de :

- La cotisation au CNFPT : 700 000 €
- Prestations réalisées par d'autres organismes de formation (hors CNFPT) : 300 000 €
- Bilans de compétences des agents en situation de handicap : 10 000 €
- La formation des apprentis : 70 000 €

- **Déplacements**

Le projet de budget relatif au frais de **déplacements professionnels** (MA 04070) et **pour formations** (MA 04020) et s'élève à **863 750 €**.

Ces modes actions comprennent le budget consacré :

- à l'achat de **tickets de bus et tram** mis à disposition des agents pour leurs déplacements professionnels, réunions ou formation, sur le territoire de l'EMS, proposé à 10 750 €, en légère hausse par rapport à 2017 (+2.4%) correspondant à la hausse annuelle des tarifs.
- aux frais de stationnement à hauteur de 15 000 €. Ces crédits correspondent aux dépenses engagées pour payer les places de parking des agents travaillant au centre de dépistage de la rue de Sarrelouis à Strasbourg.

- **Tickets restaurant**

Les crédits sont inscrits à hauteur de **1 650 000 €** et correspondent à l'octroi de tickets restaurant aux personnels qui n'ont pas accès à des restaurants administratifs, tickets dont la valeur faciale est depuis le 1<sup>er</sup> juin 2017 de 7,86€.

La somme correspond à la totalité de la somme versée à l'émetteur sachant que la moitié est prise en charge par l'agent et que l'on prévoit donc des recettes correspondantes. La participation employeur est de 3,93 € par ticket.

- **Marché de restauration**

Le projet de budget relatif au **marché de restauration** (MA 04040) est de **320 000 €**. Il correspond à la subvention de l'employeur sur le tarif d'admission au restaurant administratif de l'Hôtel du Département à Strasbourg. Malgré la revalorisation contractuelle du marché au 1<sup>er</sup> juin 2018, il est proposé une diminution des crédits inscrits par rapport au BP 2017 (340 000 €) du fait du tarif moins élevé du marché avec le nouveau délégataire qui s'exécutera en année pleine et d'une fréquentation plus stable évitant des surcoûts pour la collectivité lorsque les tranches de fréquentation de référence ne sont pas atteintes.

- **Prestations sociales**

Le projet de budget proposé pour les **prestations sociales** (MA 04030) s'élève à **804 000 €**, soit une baisse de 4.1%.

Ce mode action comprend également le fond d'urgence (15 000 €) dont le budget reste identique et les allocations pour les enfants en situation de handicap (59 000 €, soit +1.7% par rapport à 2017).

- **Amicale du personnel**

Il est proposé que le budget consacré à l'**Amicale du personnel** (MA 04055) soit fixé à **201 400 €**, budget identique à 2017.

- **Maison de vacances de Wangenbourg**

Le budget proposé pour la maison de vacances Wangenbourg (MA 04060) s'élève à **216 600 €**.

Il comprend les dépenses relatives aux colonies de vacances des enfants du personnel, au reversement de la taxe de séjour de la maison de Wangenbourg et aux dépenses de fonctionnement de l'établissement.

- **Médecine professionnelle**

Le projet de budget relatif à la **médecine professionnelle** (MA 04045) reste stable par rapport à 2017 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 **63 000 €**.

Ce mode action regroupe les dépenses suivantes :

- Prestation de soutien psychologique : 50 000 €
- l'entretien des équipements de protection individuelle (EPI) : 3 000 €.
- Recours aux ACFI (missions d'inspection) : 10 000 €

- **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 repose sur le partenariat financier pluriannuel conclu en 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 **56 000 €** et regroupe les dépenses suivantes :

- Aides individuelles aux agents 25 000 €
- Etudes et conseil en organisation pour les travailleurs en situation de handicap 6 000 €
- Traduction en langage des signes 7 000 €
- Transport des agents en situation de handicap 5 000 €
- Communication sur le handicap 13 000 €

- **Emploi**

Le budget relatif à l'**emploi** (MA 04025) s'élève à **51 000 €**. Il comprend, le recours aux cabinets de recrutement (15 000 €), le remboursement aux centres de gestions de l'organisation des concours (5 000 €), le remboursement à d'autres collectivité des frais

liés au Compte Epargne Temps en cas de mutation (10 000 €), le remboursement à d'autres collectivités des frais liés aux formations initiales en cas de mutation (5 000 €), les annonces concernant les offres d'emploi (15 000 €), le réapprovisionnement des tests de personnalité (1 000 €).

#### B- Détail des recettes prévisionnelles :

Le montant des propositions de **recettes** inscrites au BP 2018 sur le budget des Ressources Humaines s'élève à **8 484 450 €**, soit une hausse de 18.7%.

- **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 **7 089 450 €**.

- **Charges sociales et cotisations diverses**

Ces recettes prévisionnelles proviennent du recouvrement de la pension CNRACL des agents détachés (**280 000 €**).

- **Tickets restaurants**

Ces recettes prévisionnelles d'un montant de 855 000 € correspondent à la prise en charge par l'agent de 50% de la valeur faciale des tickets restaurants. Cette participation est prélevée sur la paie.

- **Marché de restauration 20 000 €**

Ces recettes d'un montant prévisionnel de 20 000 € correspondent au remboursement par le délégataire des frais généraux perçus pour le compte du Département pour les repas des convives extérieurs.

- **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 (140 000 €).

- **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 100 000 € en 2018 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 du poste de chargé de mission handicap

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

Il est proposé de décider 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>DGS</b>	22
<b>CDR</b>	21
<b>MA</b>	25
<b>MEF</b>	39
<b>MASP</b>	52
<b>MESJ</b>	670
<b>MCT</b>	107
<b>MADE</b>	20
<b>MRI</b>	137
<b>Total</b>	1093

Le total de ces mensualités est converti en nombre de postes (12 mensualités équivalent à un poste), soit 91 postes.

La commission Finances et Affaires générales, réunie le 7 décembre 2017, a émis un avis favorable.

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

*Après en avoir délibéré, le Conseil Départemental :*

*- décide des inscriptions budgétaires pour 2018 relatives aux ressources humaines (axe 040) proposés dans le rapport ;*

- décide la création d'un volant d'emplois non permanents de 91 postes ;

- prends acte du rapport en faveur de l'égalité femme/homme de la collectivité et de ses évolutions pour les années à venir.

Strasbourg, le 29/11/17

Le Président,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'F. Bierry', written in a cursive style.

Frédéric BIERRY