

**040 - Ressources humaines**
**040 - Ressources Humaines - Propositions financières - Budget primitif 2019 - Plan de formation 2019 - Evolution des dépenses de personnel, postes et effectifs**
**Rapport n° CD/2018/137**
**Service Chef de file :**

A420 - Service Emploi

**Service(s) associé(s) :**
**Résumé :**

Le présent rapport a pour objet de proposer au Conseil Départemental de décider des dépenses de personnel pour l'année 2019, 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. Il est ainsi proposé de procéder à l'ajustement du tableau des emplois ainsi que d'adopter la déclinaison 2019 des axes stratégiques du plan de formation 2017 - 2019 de la collectivité.

**Axe 040 Ressources humaines**

D/R	Code Mode d'action	Section	Libellé Mode d'action	Budget Primitif voté 2018	Projet Budget Primitif 2019
D	04005	F	Rémunération brute	88 779 000,00	94 445 000,00
D	04010	F	Charges sociales et cotisations diverses	37 421 000,00	36 312 000,00
D	04015	F	Formation	1 080 000,00	1 594 800,00
D	04020	F	Frais de déplacement pour formations	144 000,00	171 300,00
D	04025	F	Emploi	51 000,00	48 000,00
D	04030	F	Prestations sociales	804 000,00	782 000,00
D	04035	F	Tickets restaurant	1 650 000,00	1 710 000,00
D	04040	F	Marché de restauration	320 000,00	290 000,00
D	04045	F	Médecine professionnelle	325 000,00	412 300,00
D	04050	F	Prévention	63 000,00	76 500,00
D	04055	F	Amicale	201 400,00	212 000,00
D	04060	F	Maison de vacances de Wangenbourg	216 600,00	247 450,00
D	04060	I	Maison de vacances de Wangenbourg	0,00	0,00
D	04065	F	Dialogue social	0,00	0,00
D	04070	F	Frais de déplacements professionnels	719 750,00	926 950,00
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	56 000,00	45 500,00
			<b>TOTAL</b>	<b>133 427 035,87</b>	<b>138 870 085,87</b>

D/R	Code Mode d'action	Section	Libellé Mode d'action	Budget Primitif voté 2018	Projet Budget Primitif 2019
-----	--------------------	---------	-----------------------	---------------------------	-----------------------------

R	04005	F	Rémunération brute	7 089 450,00	6 891 750,00
R	04010	F	Charges sociales et cotisations diverses	280 000,00	260 000,00
R	04015	F	Formation	0,00	0,00
R	04020	F	Frais de déplacement pour formations		
R	04030	F	Prestations sociales	0,00	30 000,00
R	04035	F	Tickets restaurant	895 000,00	895 000,00
R	04040	F	Marché de restauration	20 000,00	20 000,00
R	04045	F	Médecine professionnelle	0,00	0,00
R	04060	F	Maison de vacances de Wangenbourg	140 000,00	140 000,00
R	04070	F	Frais de déplacements professionnels	0,00	3 000,00
R	04080	F	Actions en faveur des agents en situation de handicap	100 000,00	260 000,00
			<b>TOTAL</b>	<b>8 524 450,00</b>	<b>8 499 750,00</b>

Le Département du Bas-Rhin doit assurer la conduite des politiques publiques départementales, tout en adaptant ses modes de gouvernance et de pilotage à un contexte changeant.

En effet, le Département, comme l'ensemble des collectivités territoriales en général et des Départements en particulier, connaît de multiples changements à la fois institutionnels, financiers, sociétaux et humains.

Le Département a arrêté des choix responsables et raisonnés qui permettent de préserver l'efficacité et la proximité du service public pour le bénéfice de l'ensemble des Bas-Rhinois. Ces choix témoignent également de la confiance portée à l'ensemble des agents de la collectivité pour contribuer à ce repositionnement institutionnel.

La politique RH et managériale du Département accompagne la transformation nécessaire de la collectivité au moyen d'un accompagnement des changements. La volonté d'impliquer les équipes est forte et favorise le renouvellement des pratiques managériales et l'intelligence collective.

Les élus et agents de la collectivité ont uni leurs énergies pour les intégrer de manière intelligente à un service public toujours plus proche et efficace pour ses usagers, ouverts et valorisant pour ses partenaires et porteur de perspectives et de reconnaissance pour les agents départementaux.

Le Bas-Rhin se situe comme un des départements de sa strate dont les dépenses de personnel par habitant sont le plus faibles. C'est le résultat des efforts de maîtrise des dépenses RH mis en œuvre depuis plusieurs années, sans dégradation de la qualité du service public rendu.

Les réformes mises en œuvre sur l'année 2018 se poursuivent de fait, continuent d'impacter le budget RH du Département, et conduisent à une augmentation contrainte de ce budget.

L'exécutif départemental propose de poursuivre les efforts de gestion équilibrés engagés, préservant les perspectives d'évolution des équipes. La poursuite de la mise en œuvre du dispositif des parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), imposé par l'État constitue en 2019 un élément de rigidité supplémentaire pour le budget du Département.

Sous l'impulsion de l'exécutif départemental et avec l'appui de la direction générale, les projets sont construits en partenariat avec les équipes: la mise en œuvre du dispositif complet du RIFSEEP avec la reconnaissance de l'expérience professionnelle des agents et l'attribution du complément indemnitaire annuel qui complète la palette managériale du Département et participe à la mise en cohérence globale de la politique RH pour un coût supportable par la collectivité.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, Il est proposé que le budget des ressources humaines pour l'année 2019 s'élève à **138 870 085,87 €** soit une augmentation de 4% par rapport au budget 2018.

La hausse de ce budget est contrainte à hauteur de 2 500 000€ en tenant compte du GVT.

## **I –ELEMENTS BUDGETAIRES 2019 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 dotation relative aux **transferts de compétences et d'agents à l'EMS** (MA 04075) s'élève à **132 353 285.87 €**.

- **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. Il augmente toutefois en raison du paiement d'une facture relative aux frais de formations des assistants familiaux.

Son montant de **1 594 800 €** permettra le financement de :

- La cotisation au CNFPT : 700 000 €
- 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 €
- La cotisation au bénéfice du CNFPT concernant les assistants familiaux : 514 800 €

- **Déplacements**

Le projet de budget relatif au frais de **déplacements professionnels** (MA 04070) et **pour formations** (MA 04020) et s'élève à **926 950 €**.

Ces modes actions comprennent les budgets consacrés :

- 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 €. Ces crédits sont stables par rapport au BP 2018.
- aux frais de stationnement à hauteur de 15 000 €. Ces crédits permettent de payer les places de parking des agents travaillant au centre de dépistage de la rue de Sarrelouis à Strasbourg et aux agents de l'Espace rencontre du SPE situé place des halles également à Strasbourg. Ils sont stables par rapport au BP 2018.

- **Tickets restaurant**

Les crédits qu'il est proposé d'inscrire à hauteur de **1 710 000 €**, correspondent à l'octroi de titres-restaurant aux agents qui n'ont pas accès à des restaurants administratifs et dont la valeur faciale est depuis le 1<sup>re</sup> juin 2018 de 7,92€.

La somme correspond à la totalité de la somme versée à l'émetteur sachant que la moitié est prise en charge par le salarié et que le Département encaisse donc les recettes correspondantes. La participation employeur s'élève ainsi à 3,96 € par ticket. Pour mémoire le BP 2018 était de 1 650 000 € ; l'augmentation correspond d'une part à la revalorisation de la valeur faciale et surtout d'autre part à l'ajustement à la tendance effective des commandes en 2018 (beaucoup plus de commandes constatées au niveau des ATC) et à

une hausse du nombre de bénéficiaires suite au transfert d'agent vers le site de la rue du Verdon.

- **Marché de restauration**

Les crédits qu'il est proposé d'inscrire à hauteur de **290 000 €**, correspondent à la subvention de l'employeur sur le tarif d'admission au restaurant administratif. Malgré la revalorisation contractuelle du marché au 1<sup>er</sup> juin 2018, on observe une diminution des crédits proposés par rapport au BP 2018 (320 000 €) 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 **782 000 €**.

Ce mode action comprend également le fond d'urgence (12 000 €) et les allocations enfants en situation de handicap (40 000 €).

- **Amicale du personnel**

Le budget consacré à l'**Amicale du personnel** (MA 04055) est proposé à hauteur de **212 000 €**.

- **Maison de vacances de Wangenbourg**

Le budget proposé pour la maison de vacances Wangenbourg (MA 04060) s'élève à **247 450 €**.

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 **412 300 €**. Il inclut la cotisation à l'association de médecine du travail « Alsace Santé au Travail » (AST) (220 000 €), les frais médicaux (154 000 €), le financement du secrétariat de la commission de réforme au centre de gestion du Bas-Rhin (33 000 €), 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 **76 500 €**.

Ce mode action regroupe les dépenses suivantes :

- Prestation de soutien psychologique : 40 000 €
- L'entretien des équipements de protection individuelle (EPI) : 3 000 €.
- Recours aux ACFI (missions d'inspection) : 8 000 €
- Soutient aux travailleurs en situation de handicap : 25 500 €

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

Ce mode action **04080** permet 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 **45 500 €** 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 €
- Traductions en langage des signes 7 000 €
- Transport des agents TH 2 500 €
- Communication TH 5 000 €

#### • **Emploi**

Le budget relatif à l'**emploi** (MA 04025) s'élève à **48 000 €**. Il comprend, le recours aux cabinets de recrutement (10 000 €), le remboursement aux centres de gestions de l'organisation des concours (15 000 €), le remboursement à d'autres collectivité des frais liés aux Comptes Épargnes-Temps en cas de mutation (10 000 €), le remboursement à d'autres collectivités des frais liés aux formations initiales en cas de mutation (2 000 €), les annonces des offres d'emploi (10 000 €), le réapprovisionnement des tests (1 000 €).

#### B- Détail des recettes prévisionnelles :

Le montant des propositions de **recettes** inscrites au projet de BP 2019 sur le budget des Ressources Humaines s'élève à **8 499 750 €**.

#### • **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
- 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 **6 891 750 €**.

- **Cotisations sociales et cotisations diverses**

Ces recettes prévisionnelles proviennent du recouvrement de la pension CNRACL des agents détachés (**260 000 €**).

- **Tickets restaurants 895 000 €**

Les crédits inscrits correspondent à hauteur de 855 000 € à l'encaissement de la part du salarié, à hauteur de 10 000€ les crédits correspondent à la rétrocession financière versée par l'émetteur des titres restaurant au titre des recettes publicitaires perçues sur les tickets papier et à hauteur de 30 000€ les crédits correspondent aux remboursements des titres des millésimes antérieurs périmés et non utilisés par les agents .

- **Marché de restauration 20 000 €**

Les **20 000 €** correspondent aux frais fixes du Département (participation aux dépenses de fluides, chauffage, électricité, eau, part salariale des agents de l'unité restauration) qui sont facturés aux convives qui s'acquittent du tarif « extérieur » (autres institutions qui ont conclu une convention avec le Département, par exemple), soit 1,77€ par repas.

- **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 conclu avec le FIPHFP, le Département devrait bénéficier d'une avance de 260 000 € en 2019 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 par le versement d'une prime à l'insertion durable
- Prendre en charge une partie du coût du poste de chargé de mission « handicap ».

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

L'accroissement des situations de vulnérabilité et de précarité nécessite de renforcer le service public de proximité pour consolider les équipes sur le terrain, soumises à l'augmentation de la demande sociale et à la complexification des situations, notamment en matière de lutte contre la grande précarité, de santé, de protection de l'enfance et d'adaptation des territoires au vieillissement de la population.

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 au Conseil Départemental de décider l'ajustement suivant du tableau des emplois (document joint en annexe 1) ainsi que les créations de postes suivantes (document joint en annexe 2).

### III – CREATION D'EMPLOIS NON PERMANENTS

Il est proposé de décider de créer annuellement 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 collectivité a créé en 2009 50 postes de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) qui sont des emplois de droit privé destinés à des personnes sans emploi qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi. Ces emplois aidés appelés depuis janvier 2018 Parcours Emplois Compétences (PEC) sont des contrats d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 2 ans créés à temps partiel (20 heures hebdomadaires). Leur nombre a été porté à 120 en 2016 pour absorber les CUI-CAE travaillant dans les collèges et gérés jusqu'alors par le rectorat. Une délibération annuelle autorisant la collectivité à signer les contrats, à percevoir l'aide de l'Etat et à verser le salaire aux agents, est nécessaire.

### IV – PROPOSITION DE DECLINAISON 2019 DES AXES STRATEGIQUES DU PLAN DE FORMATION 2017 - 2019

Le projet de plan de formation 2019 (document joint en annexe 3) a pour objet d'organiser la convergence des souhaits de développement de compétences des agents et des besoins de professionnalisation du Département.

La collectivité poursuit en effet sa politique de développement des compétences professionnelles de ses agents afin que chacun puisse faire face aux évolutions de demain, dans l'exercice de son métier et de ses missions.

Le plan de formation proposé pour 2019 permettra ainsi à chaque agent de professionnaliser ses compétences et d'être accompagné dans son parcours professionnel, de participer à l'amélioration de la qualité du service public, de favoriser l'adaptation de l'organisation du Département aux évolutions institutionnelles, sociétales et réglementaires.

Il s'inscrit dans les orientations du plan de formation triennal 2017-2019 que sont pour mémoire :

#### **La santé et la sécurité au travail :**

Parmi les axes prioritaires du plan de formation triennal 2017 -2019, on retrouve le développement des compétences réglementaires et nécessaires à l'exercice des missions

des agents en matière de santé et de sécurité au travail. Ce volet inclut également les actions inhérentes à la politique « handicap » notamment traduite par le conventionnement avec le FIPHFP pour la période 2017-2019, qui vise à favoriser l'intégration du handicap au sein des services du Département.

### **L'accompagnement des changements :**

La Direction des Ressources Humaines a déployé une diversité de dispositifs d'accompagnements individuels sur l'ensemble des volets de la politique RH (emploi, gestion, formation, vie au travail...) ainsi que les accompagnements managériaux et de collectifs de travail.

### **L'accompagnement et l'évolution des métiers de la collectivité :**

L'accompagnement des agents par la formation permet de répondre aux attentes individuelles des agents dans l'exercice de leur fonction, de développer les compétences nécessaires à la mise en œuvre de l'action publique, de faire face aux exigences des collectifs de travail et de la collectivité dans sa globalité.

### **La valorisation et transmission des savoirs :**

Le Département a souhaité développer la valorisation et la transmission des savoirs par le renforcement de sa politique de formation interne et l'accompagnement de ses formateurs internes. Le Département a par ailleurs mis en place un dispositif de préparation aux concours ou examens, par le biais du coaching interne.

Le projet de plan de formation 2019, dans la déclinaison des grands axes du plan triennal ci-dessus rappelés, permettra notamment de déployer des actions de formations auprès des agents des collèges, des travailleurs sociaux et des agents d'exploitation des routes.

Il est également proposé que la Direction des Ressources Humaines s'attache, dans la continuité de la dynamique enclenchée avec les représentants du personnel, à déployer des actions de formations contribuant à valoriser et reconnaître les parcours syndicaux.

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

*Après en avoir délibéré, le Conseil Départemental :*

*- décide des inscriptions budgétaires pour 2019 relatives aux ressources humaines (axe 040) proposés dans le rapport ;*

*- décide de la création des postes permanents suivants, par filière et cadres d'emplois :*

*o Adjoints techniques territoriaux: 1*

*o Assistants territoriaux socio-éducatifs :11*

*o Attachés territoriaux : 11*

*o Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement : 3 à temps complet (TC)*

*o Conseillers socio-éducatifs territoriaux : 2*

*o Ingénieurs territoriaux : 2*

*o Puéricultrice cadre de santé territoriale : 2*

*o Puéricultrice territoriale : 5*

*o Rédacteurs territoriaux : 2*

*- décide de la suppression des postes permanents suivants, par filière et cadre d'emplois :*

*o Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement : 3 à temps non complet (TNC)*

*o Agents de maîtrise territoriaux : 1*

*o Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques : 1*

*o Adjoints administratifs territoriaux : 2*

*o Techniciens territoriaux : 1*

*- décide de procéder à l'ajustement correspondant du tableau des emplois ;*

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

*- autorise l'autorité territoriale à signer les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) devenus des Parcours Emplois Compétences (PEC), à percevoir l'aide de l'État et à verser le salaire aux agents concernés.*

*Sur proposition de la commission des finances et des affaires générales, et après avis du comité technique réuni le 16 octobre 2018, le Conseil Départemental décide d'adopter la déclinaison 2019 des axes stratégiques du plan de formation 2017 - 2019 de la collectivité, tel qu'annexé à la présente délibération.*

Strasbourg, le 30/11/18

Le Président,



Frédéric BIERRY