

5 Administration générale

**Ressources humaines - 54
Personnel départemental - Evolution des
dépenses de personnel, des postes et des effectifs**

Rapport n° CG/2011/153

Résumé :

Le budget des ressources humaines représente 16% des dépenses de fonctionnement. Dans le contexte économique actuel, il fait l'objet d'un suivi attentif et rigoureux. De nouveaux outils tels que la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et un régime indemnitaire désormais fondé sur les métiers et l'atteinte des objectifs sont mis en œuvre. Ils permettent d'ajuster au mieux nos ressources aux besoins d'un service public performant. Les charges du personnel augmentent de 0,72 %, soit moitié moins que le Glissement-Vieillesse-Technicité.

Direction "chef de file" :

Direction générale des services - Direction des ressources humaines

Une attention toute particulière est portée à l'évolution des dépenses de personnel. Chaque demande de remplacement sur poste permanent continue de faire l'objet d'un arbitrage en direction générale sur la base d'éléments d'analyse des missions et des moyens existants pour les assurer. Un nouveau régime indemnitaire basé sur les métiers est en place depuis septembre 2011. Il est composé d'une prime de fonction, valorisant les responsabilités exercées et d'une prime de résultat. Il poursuit 3 objectifs qui s'inscrivent dans les valeurs du Conseil Général du Bas-Rhin, à savoir : l'équité, la lisibilité et la transparence.

1) Dépenses de personnel

En l'absence de nouveau transfert de personnel de l'Etat, c'est sur la base d'un effectif stabilisé que la prévision budgétaire a été établie. Compte-tenu du Glissement-Vieillesse-Technicité qui impacte mécaniquement les dépenses de masse salariale, les crédits seront en hausse, mais les autres frais relatifs aux ressources humaines ont fait l'objet d'une veille particulière permettant d'en contenir la progression.

Ces dépenses intègrent également le financement de l'évolution du régime indemnitaire dans le cadre de sa refonte.

Le coût du personnel transféré dans le cadre de la reprise en régie de la maison de Wangenbourg est absorbé par le budget proposé ainsi que les nouvelles modalités d'organisation des colonies de vacances à destination des enfants du personnel.

Les charges à caractère général tiennent compte des dépenses de formation au management par objectifs proposée dans le cadre de l'Ecole des Managers ouverte depuis octobre 2011, à destination de l'ensemble des cadres.

La poursuite du déploiement du dispositif d'intervention du Département en matière du droit des sols (ADS) conduira éventuellement à recruter 2 agents supplémentaires en 2012. Les coûts salariaux de ces nouveaux agents seraient intégralement financés grâce aux recettes perçues par la collectivité.

Ainsi, le crédit global sollicité pour le BP 2012 est de 126 487 698 €, uniquement sur la section de fonctionnement, soit :

- 3 111 480 € sur le chapitre 011 (charges à caractère général)
- 117 851 244 € sur le chapitre 012 (charges de personnel)
- 2 998 770 € sur le chapitre 016 (charges à caractère général et de personnel APA)
- 1 843 204 € sur le chapitre 017 (charges à caractère général et de personnel RSA)
- 683 000 € sur le chapitre 65 (dont subventions aux mutuelles et à l'amicale)

Pour mémoire, les crédits votés au BP 2011 pour la Direction des ressources humaines étaient de 125 116 910 €. Les crédits inscrits au BP2012 sont donc en augmentation de 1.10% bruts.

Il est important de préciser que l'ensemble des charges de personnel payées sur le budget principal n'est pas regroupé au niveau de la DRH. En effet, le PAP intègre dans son budget la rémunération des assistants familiaux ainsi que des médecins vacataires.

Tenant compte de ces éléments, le montant global des charges de personnel est de 139 298 218 € (hors charges à caractère général et subventions), en progression de 0.72% par rapport à 2011, soit moitié moins que le Glissement-Vieillesse-Technicité.

Les recettes inscrites au BP 2012 sur le budget DRH sont de 2 281 500 €. Il s'agit principalement :

- d'un remboursement de frais de personnel par le Fonds Social Européen dans le cadre de la mise en œuvre du contrat d'insertion des bénéficiaires du RSA ;
- du remboursement de frais de personnel mis à disposition d'autres organismes tels que Régio Pamina ;
- du remboursement des frais de personnel mis à disposition des syndicats ;
- du remboursement de charges de personnel par le budget annexe du Vaisseau ;
- du recouvrement de la pension des détachés ;
- des subrogations IJSS (Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale) ;
- de la participation des familles à la colonie de Wangenbourg ;
- du financement des CUI-CAE (Contrats Uniques d'Insertion - Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi) ;
- de la subvention versée par l'Agence de l'eau Rhin - Meuse pour la prise en charge d'une partie des frais du personnel des services SEAD (Service Eau, Assainissement et Déchets) et SR (Service Rivières) ;
- du reversement par la région des crédits de suppléance des ATC (Agents Techniques des Collèges) ;
- du remboursement des frais de personnel de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) ;
- et enfin de la refacturation aux budgets annexes des dépenses de prestations sociales.

Les compensations financières, versées par l'Etat au titre du transfert de personnel dans le cadre de la décentralisation, sont inscrites à hauteur de 39 293 044 €.

2) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

a) Définition générale et rappels sur la démarche

La collectivité s'est engagée, en 2007, dans une démarche pragmatique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui vise à adapter les ressources humaines aux missions et besoins de la collectivité, aussi bien en termes qualitatifs (adéquation des compétences aux missions, prise en compte des évolutions des politiques publiques, facilitation des parcours de carrière pour les agents) que quantitatifs (postes et effectifs).

Cette démarche, dont la finalité est de valoriser nos ressources humaines et les compétences déployées par les agents, doit répondre à plusieurs enjeux :

- adapter les moyens pour répondre aux besoins des usagers à travers les politiques départementales et s'assurer que les agents disposent des compétences nécessaires à la tenue de leur poste ;
- gérer au mieux les ressources humaines dans un contexte économique plus contraint par une bonne adéquation entre le besoin et les compétences ;
- disposer d'outils de pilotage pour anticiper tous les changements ;
- améliorer la gestion des nouveaux effectifs, métiers et compétences liés aux mouvements de décentralisation et à la territorialisation ;
- prendre en compte les impacts des changements et des évolutions pour les agents en termes de carrière, formation, accompagnement, mobilité...

La GPEC a nécessité la mise en place d'outils, comme **la nomenclature des métiers**, le **calibrage des métiers** ou le **référentiel de compétences**, en cours d'élaboration.

b) La nomenclature des métiers

Elle recense les différents métiers qui sont classés au sein de familles professionnelles. La mise en place de la prime de fonction dans le nouveau régime indemnitaire a impacté ce référentiel des métiers avec notamment la détermination d'un niveau de responsabilité. La nomenclature des métiers complétée par le niveau de responsabilité a été adoptée par délibération du 19/09/2011 portant sur les modalités pratiques de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire.

Le référentiel métier est désormais composé des éléments suivants :

- Un descriptif du métier : les missions principales
- Le calibrage statutaire : les cadres d'emplois et fourchettes de grades qui balisent le niveau de recrutement et d'évolution de carrière possibles
- La fonction prise en compte dans le régime indemnitaire : elle détermine un niveau de responsabilité et conditionne le montant de la prime de fonction.

Les métiers sont classés en 7 fonctions :

- * fonction 1 : direction générale
- * fonction 2 : management stratégique
- * fonction 3 : management opérationnel
- * fonction 4 : management études et projets, appui au pilotage
- * fonction 5 : assistance et mise en œuvre opérationnelles
- * fonction 6 : management de proximité
- * fonction 7 : opérationnel

Cet outil sera amené à évoluer pour s'adapter aux besoins de la collectivité en fonction de l'évolution des missions, des organisations, de la territorialisation...

La mise à jour annexée à la présente délibération (« *référentiel des métiers du CG – décembre 2011* ») impacte principalement les métiers des finances et achats publics au regard de la réorganisation de la Direction des Finances et de la Commande Publique et de la refonte des métiers de ces deux familles professionnelles.

c) Les modifications proposées :

- La création de nouveaux métiers
 - Technico-commercial
 - Délégué territorial
 - Mécanicien
 - Responsable budgétaire
 - Assistant comptable, budgétaire et marchés publics
 - Coordinateur des achats
- Les évolutions de calibrages et/ou de critères métiers
 - Assistant de chargé d'affaires développement : extension au cadre d'emploi d'animateur

- Chargé d'affaires développement : extension aux cadres d'emplois de catégorie A des filières sport, animation, culture et social
 - Cuisinier : extension des conditions de postes pour l'accès à la catégorie B et la fourchette de grades supérieure d'adjoint technique des établissements éducatifs
 - Imprimeur : ouverture au cadre d'emplois des adjoints techniques tous grades et agent de maîtrise sous condition de poste
 - Chef de projet développement : extension aux filières sport, culture et social
 - Responsable d'unité : suppression du cadre d'emplois des adjoints techniques des établissements éducatifs et ajout du critère d'encadrement d'au moins 5 agents
 - Chef d'équipe : suppression de la condition de poste de responsable d'EMB (Equipe Maintenance Bâtiments)
 - Instructeur marchés publics : extension des critères
 - Gestionnaire comptable : rattachement de la condition de gestion de régie qui était dévolue auparavant à l'instructeur comptable
 - Chargé d'études financières : modification des critères et ouverture au cadre d'emplois d'Ingénieur
- Les changements de fonction
 - Inspecteur de direction générale : passage de la fonction 1.3 à la fonction 4.1
 - Archiviste : passage de fonction 4.3 à la fonction 4.2
 - Documentaliste : passage de la fonction 5.2 à la fonction 5.1
 - Négociateur et gestionnaire de la dette (ex gestionnaire de la dette) : passage de la fonction 4.3 à la fonction 4.2
 - La suppression de métiers
 - Gestionnaire budgétaire : scindé en Responsable budgétaire ou Assistant comptable, budgétaire et marchés publics

3) Modifications n'entraînant pas de changement du nombre de postes

Le Département du Bas-Rhin compte aujourd'hui 3086 postes permanents pourvus par 2825 agents permanents payés (titulaires et contractuels) et 68 agents mis à disposition (au 30/09/2011, cf. l'état des postes et des effectifs annexé au présent rapport). Dans un contexte économique incertain, la collectivité poursuit sa politique volontariste en matière d'emploi des jeunes et d'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. La collectivité a ainsi créé 30 postes d'apprentis, 60 postes de CAE (Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi) devenus entre-temps des CUI-CAE (Contrats Uniques d'Insertion-Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi) ainsi que 50 Services civiques remplissant des missions d'intérêt général.

Pour 2012, le Département s'inscrit dans l'expérimentation de contrats aidés de 7h hebdomadaires. Ces contrats sont destinés à un public spécifique éloigné de l'emploi. L'Etat prend en charge 95% du salaire brut. Ce dispositif se mettra en place progressivement. Une cinquantaine de postes sont prévus.

En outre, pour 2012, le Département prévoit le financement supplémentaire de postes existants. Le plus souvent, ces postes bénéficient d'un financement externe qui atténue la charge portée par le Département.

a) Financement de postes au budget 2012 pour une durée limitée

Pôle Aide à la Personne

Direction de l'Enfance et de la Famille :

Initié par le Conseil Général du Bas-Rhin, le Pass'accompagnement est une action expérimentale visant à l'insertion durable, sociale, professionnelle et résidentielle (accès à un logement de manière pérenne) des jeunes âgés de 18 à 25 ans résidant dans le Bas-Rhin. Son objectif est l'accès à l'autonomie.

La participation d'un grand nombre de jeunes à ce projet doit par ailleurs, permettre de mieux connaître la situation des jeunes afin de pouvoir envisager la mise en place de nouvelles mesures en leur faveur. La mise en œuvre de ce projet pilote nécessite l'embauche, pour une durée de deux ans, d'un agent pour assurer le secrétariat du dispositif et le suivi administratif et financier des aides accordées. Le coût de cet adjoint administratif territorial est intégralement compensé par des recettes de l'Etat qui finance ce dispositif expérimental.

Service de l'Autonomie des Personnes Agées et Personnes Handicapées (SAPAH)

Le Conseil Général s'est engagé depuis de nombreuses années dans la prise en charge de la dépendance, intégrant la problématique de la maladie Alzheimer dans ses politiques comme l'un de ses axes prioritaires.

Face au doublement prévu du nombre de bas-rhinois touchés par cette maladie dans les 20 prochaines années, le Conseil général a choisi d'apporter des réponses adaptées. Ainsi, avec une première **MAIA** (Maison pour l'Intégration et l'Autonomie des Malades Alzheimer) qui couvrira les territoires géographiques d'Haguenau et Wissembourg, le Conseil Général crée un guichet unique d'accès aux soins et aux services permettant d'accompagner les personnes malades et leurs familles, en tenant compte de toutes les prestations et de tous les services disponibles sur le territoire concerné. Une équipe de professionnels organisera le suivi et la coordination de la prise en charge des malades et des aidants.

La mise en place de cette expérimentation nécessite l'embauche de 6 agents, un pilote du dispositif employé de manière pérenne et 5 agents pour une durée de trois ans (3 gestionnaires de cas et 2 secrétaires assistantes). Le financement de ces postes (1 attaché territorial, 3 assistants socio-éducatifs ou infirmiers ou psychologues et 2 rédacteurs territoriaux) sera compensé en grande partie par l'Agence Régionale de Santé.

Pôle Epanouissement de la Personne et Pôle Fonctionnel

Direction des collèges et de l'Education et Direction des Systèmes d'Information

Ces deux directions ont confié à un cabinet d'ingénierie la définition d'un schéma directeur de la politique numérique à destination des collèges, sur une période de 4 ans (2011-2014). L'objectif principal de cette étude est de redéfinir, en associant l'Education Nationale et en disposant d'un éclairage sur les pratiques des autres collectivités d'Alsace, des scénarii de déploiement ou de redéploiement d'un environnement numérique complet des collèges pour offrir à chaque jeune, quel que soit son territoire, des moyens pour maîtriser les nouvelles technologies. Pour mener à bien cette étude, l'embauche d'un agent « technicien réseaux et télécoms » (cadre d'emplois des techniciens territoriaux) pendant 18 mois, chargé de l'optimisation des équipements matériels et réseaux des collèges du Département s'avère nécessaire. Ce poste sera financé par la diminution équivalente au coût salarial de l'agent, du montant de l'enveloppe « remplacement et renforts » des deux pôles concernés.

b) Financement de façon pérenne au budget 2012 de postes budgétaires existants

Cabinet du Président

Le cabinet a profité du départ du responsable du protocole pour se réorganiser. Le non remplacement de ce dernier a permis la création d'un poste de collaborateur de cabinet supplémentaire, à coût constant pour la collectivité.

Pôle Aide à la Personne

Service pour l'Accès à l'Autonomie Sociale (SAAS)

Le projet de service du SAAS présenté au CTP du 11/10/2011 s'articule autour de deux principes : la territorialisation du Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL) et le

renforcement du SAAS comme référent thématique dans le champ du logement (aide à la personne) et plus largement de la lutte contre les exclusions.

Les demandes concernant les aides financières relatives à l'accès et au maintien dans le logement seront désormais instruites au sein des UTAMS. 5 emplois seront ainsi transférés du SAAS vers les UTAMS pour assurer la gestion de ces dispositifs. Un sixième poste d'instructeur administratif de 2^e niveau (cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux) s'avère nécessaire pour que chaque UTAMS dispose d'un poste d'instructeur (exceptées les UTAMS de Haguenau et de Wissembourg qui mutualiseront un poste compte tenu du nombre de dossiers examinés ces dernières années).

Pôle Aménagement du Territoire

Service d'Aménagement et d'Urbanisme

Lors de la DM1 2009 il a été proposé le recrutement de 9 binômes en matière d'instruction de demandes d'autorisations au titre du droit du sol. Il était prévu que les recrutements soient progressifs à compter de 2010 au fur et à mesure des conventions signées avec les communes, cette nouvelle prestation étant désormais payante. Trois binômes ayant été pourvus en 2010 un quatrième devient nécessaire en 2012. Les postes existent, mais leur financement est à prévoir, sachant que les coûts salariaux devraient être en tout ou partie compensés par les recettes.

Pôle Epanouissement de la Personne

Direction des collèges et de l'Education

Au vu de l'accroissement de la superficie de certains collèges et de l'augmentation du nombre d'élèves attendue dans les prochaines années, il est nécessaire de renforcer l'équipe de titulaires remplaçants et de stabiliser les effectifs permanents qui fonctionnent aujourd'hui avec plusieurs agents au statut précaire (contrats aidés, compléments de temps partiels...). Il est ainsi proposé le financement de 4 postes supplémentaires d'adjoints techniques des établissements d'enseignement pour 2012.

Direction générale des services

Direction des Ressources humaines

La reprise en régie de la Maison de Wangenbourg implique le transfert des personnels de droit privé, embauchés à temps complet par l'Amicale jusqu'au 31 décembre 2011. Il est donc proposé le financement de trois postes complémentaires (1 poste de technicien pour la personne responsable de la restauration et 2 adjoints techniques pour deux assistantes de cuisine).

c) Transformation de postes suite aux promotions, concours et recrutements

La transformation d'un certain nombre d'emplois est nécessaire suite à la promotion ou à la nomination d'agents à des grades supérieurs et suite au recrutement, dans le cadre de remplacement d'agents et en s'appuyant sur le calibrage des métiers, dans des cadres d'emplois différents de ceux détenus précédemment. Ces transformations de cadres d'emplois se font par le jeu de créations d'une part, et de suppressions d'autre part, sans aucun effet sur le nombre total de postes.

Il est à noter cette année, la transformation de 24 emplois d'adjoints techniques des établissements d'enseignement, « ex équipes mobiles des collèges », en 21 emplois d'adjoints techniques territoriaux et 3 emplois de techniciens territoriaux dans le cadre de la création des équipes de maintenance bâtiment (EMB) transférées de la Direction des collèges à la Direction de l'immobilier.

Au titre de la présente délibération, il s'agit de proposer les modifications d'emplois suivantes pour l'année 2012 :

Créations d'emplois permanents suite aux promotions, concours et recrutements

- Collaborateur de cabinet : 1
- Cadre d'emplois des attachés territoriaux : 7
- Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux : 13
- Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux : 27
- Cadre d'emplois des techniciens territoriaux : 2
- Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux : 1
- Cadre d'emplois des animateurs territoriaux : 1
- Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux : 3
- Cadre d'emplois des adjoints techniques : 13

Suppressions d'emplois permanents suite aux promotions, concours et recrutements

- Cadre d'emplois des cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques : 1
- Cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine : 1
- Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs : 5
- Cadre d'emplois des rééducateurs territoriaux : 1
- Cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine : 1
- Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux : 27
- Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignements : 24
- Postes d'ouvriers des parcs et ateliers : 8

d) Transformation de quotités de travail

Il est proposé de transformer un poste d'agent d'accueil et de billetterie (cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux) à temps complet en un poste à temps non complet (50%), soit 17 H 30 hebdomadaires, au Vaisseau.

Au Vaisseau, il est également proposé de modifier le nombre d'heures d'un poste d'aide faune, flore et technique (cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux) à temps non complet à 70% en un poste à temps non complet à 40%, soit 14 heures hebdomadaires.

4) Etat des effectifs

Il convient par ailleurs de mettre à jour le tableau des postes budgétaires annexé au budget après y avoir intégré les modifications proposées ci-dessus.

La situation des effectifs est présentée en annexe à la présente délibération.

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

Sur proposition de la commission des finances et des affaires générales et après avis du CTP du 8 décembre 2011, le Conseil Général :

1. valide les modifications du référentiel des métiers et le calibrage associé annexés au présent rapport.

2. décide le financement pour une durée limitée des postes suivants :

- 1 adjoint administratif pour 2 ans
- 3 ASE ou infirmiers ou psychologues pour 3 ans
- 2 rédacteurs territoriaux pour 2 ans

3. décide le financement pérenne des postes suivants :

- 4 adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement
 - 3 techniciens territoriaux
 - 1 rédacteur territorial
 - 2 adjoints techniques territoriaux
 - 1 adjoint administratif
- sans limitation de durée

4. décide dans le cadre des transformations de postes, de la création et de la suppression des postes permanents suivants :

Créations d'emplois permanents

- Collaborateur de cabinet : 1
- Cadre d'emplois des attachés territoriaux : 7
- Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux : 13
- Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux : 27
- Cadre d'emplois des techniciens territoriaux : 2
- Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux : 1
- Cadre d'emplois des animateurs territoriaux : 1
- Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux : 3
- Cadre d'emplois des adjoints techniques : 13

Suppressions d'emplois permanents

- Cadre d'emplois des cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques : 1
- Cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine : 1
- Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs : 5
- Cadre d'emplois des rééducateurs territoriaux : 1
- Cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine : 1
- Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux : 27
- Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement : 24
- Postes d'ouvriers des parcs et ateliers : 8

5. décide la transformation d'un poste d'adjoint administratif territorial à temps complet en un poste d'adjoint administratif territorial à temps non complet (50%), soit 17H30 hebdomadaires

6. décide de modifier le nombre d'heures d'un poste d'adjoint technique territorial à temps non complet (70%), soit 24H30 hebdomadaires en un poste d'adjoint technique à temps non complet (40%), soit 14 H hebdomadaires

7. décide la création de 50 postes de contrats aidés de 7 H hebdomadaires

8. approuve le nouvel état des postes et des effectifs reprenant l'ensemble de ces éléments et joint en annexe à la présente délibération

9. Décide d'attribuer les subventions de fonctionnement suivantes pour un montant maximum de :

- 309 000 € à la Mutuelle Territoriale Régionale d'Alsace
- 68 000 € à la Mutuelle Générale de l'Education Nationale
- 80 000 € à la Mutuelle Générale de l'Equipement et des Territoires.

Strasbourg, le 21/11/11

Le Président,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized representation of the name Guy-Dominique Kennel.

Guy-Dominique KENNEL