

Personnel départemental - Evolution des dépenses de personnel, des postes et des effectifs

Rapport n° CG/2012/156

Résumé :

Le budget des ressources humaines représente 15,6% des dépenses de fonctionnement qui s'élèvent à 813 888 127 €. Dans un contexte économique incertain, il continue de faire l'objet d'un suivi attentif et rigoureux.

Dans la continuité de l'action engagée par le Département depuis plusieurs exercices, une attention toute particulière est portée à la maîtrise des dépenses de personnel, dans un contexte de contraintes budgétaires accrues pour 2013.

Les moyens alloués aux ressources humaines du Département sont rationalisés par la mise en place et l'utilisation accrue d'outils tels que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les arbitrages systématiques des remplacements sur postes vacants, ou encore l'optimisation des partenariats (avec le CNFPT, le CNAS...).

1) Dépenses de personnel

En l'absence de nouveau transfert de personnel de l'Etat et dans un contexte économique et financier incertain, la prévision budgétaire a été établie sur la base d'un effectif stabilisé. Les efforts conséquents fournis en termes de limitation des dépenses en 2012 permettent d'absorber une part des évolutions mécaniques du « glissement vieillesse technicité » (GVT) mais la poursuite de l'effort sur la maîtrise des dépenses de personnel s'avère nécessaire.

Dans un souci de rationalisation, le budget de la formation peut être réduit à due concurrence de l'augmentation de la cotisation du CNFPT, rétablie à 1% de la masse salariale en 2013 au lieu de 0,9%.

Au titre des dépenses nouvelles, les charges en matière de personnel intègrent la poursuite du déploiement du dispositif d'intervention du Département en matière du droit des sols (ADS) (recrutement de 2 agents supplémentaires en 2013 dont les coûts salariaux seront intégralement financés grâce aux recettes perçues par la collectivité), la revalorisation de la catégorie B (impact sur 8 mois en 2013) ainsi que l'augmentation de la cotisation versée au CNFPT.

Les efforts consentis permettent ainsi à la collectivité d'abonder, de façon volontariste, le financement de la protection sociale complémentaire désormais encadrée par le décret 2011-1474 du 8 novembre 2011. Afin de contribuer à une extension de la couverture sociale des agents notamment en matière de prévoyance, la collectivité a ainsi décidé d'augmenter de 25% le budget alloué à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, le crédit global sollicité pour le BP 2013 est de 127 277 081 €, uniquement sur la section de fonctionnement, soit :

- 3 127 420 € sur le chapitre 011 (charges à caractère général)
- 117 611 305 € sur le chapitre 012 (charges de personnel)
- 3 388 091 € sur le chapitre 016 (charges à caractère général et de personnel APA)
- 2 368 015 € sur le chapitre 017 (charges à caractère général et de personnel RSA)
- 782 250 € sur le chapitre 65 (subventions, allocation handicap)

Pour mémoire les crédits votés au BP 2012 pour la Direction des ressources humaines étaient de 126 487 698 €. Les crédits inscrits au BP 2013 sont donc en augmentation de 0,62 % bruts (pour information, le GVT moyen de la collectivité est de 1,6%).

La masse salariale hors rémunération des assistantes familiales, connaîtra quant à elle, une diminution de -0,2%, soit une diminution de -0,3M€.

Le vote des crédits fait l'objet d'une délibération distincte.

Les recettes inscrites au BP 2013 sur le budget DRH sont de 2 354 300 €. 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 au niveau national ;
- du remboursement de charges de personnel par le budget annexe du Vaisseau ;
- du recouvrement de la pension des détachés ;
- des subrogations des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) ;
- de la participation des familles à la colonie de Wangenbourg et des recettes de la maison de vacances ;
- du financement des emplois aidés (CUI-CAE ; contrats d'avenir,...)
- 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 eau, assainissement et déchets et rivières ;
- de financement de postes tels les chefs de projet du dispositif départemental d'éradication du logement insalubre ou non décent (DDELIND) et du schéma départemental d'accueil des gens du voyage (SDAGV) ;
- du reversement par la région des crédits de suppléance des ATC ;
- du remboursement des frais de personnel de la MDPH ;
- et enfin de la refacturation aux budgets annexes des dépenses de prestations sociales.

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 volontariste 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 de développer les compétences de nos 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 de certains outils, comme **la nomenclature des métiers**, le **calibrage des métiers** ou le **référentiel de compétences**.

Ces outils sont amenés à évoluer pour s'adapter aux besoins de la collectivité en fonction de l'évolution des missions, des organisations, de la territorialisation...

b) Les modifications proposées :

- Les impacts de la nouvelle vague de territorialisation

Dans le contexte de l'approfondissement de la territorialisation des services du Conseil général, soumis à l'avis du CTP du 19 juin 2012, le métier de Délégué de maison du Conseil général évolue vers un métier de Délégué de la Direction générale.

Ces délégués auront notamment en charge l'animation des équipes de gouvernance territoriale, la mise en œuvre des projets ayant une déclinaison territoriale, la diffusion et le partage des connaissances sur le territoire en vue de l'adaptation des politiques...

Par ailleurs, les postes de « coordinateur des délégués de Direction générale » et de « référents territoriaux » des pôles Epanouissement de la personne (PEP) et Développement des territoires (PDT) seront rattachés à des métiers existants de la nomenclature.

- La création d'un nouveau métier : le technicien contrôle réseau

Il est proposé la création du métier de technicien contrôle réseau, qui concerne le Parc départemental d'Erstein, en complément du métier déjà existant d'opérateur contrôle réseau.

Il s'agit de reconnaître une expertise en matière de pilotage des opérations de contrôle réseau et de contrôle des réalisations des entreprises extérieures conformément aux référentiels qualité ISO et COFRAC, notamment.

Le calibrage proposé est technicien avec une fonction régime indemnitaire (RI) calibré en 5.3 dans le référentiel des métiers. Le métier d'opérateur contrôle réseau reste quant à lui calibré en adjoint technique mais est recalibré en 7.2.

- La refonte de la catégorie B dans les filières culturelle et administrative

La fusion des cadres d'emplois d'assistant qualifié et des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques en un cadre d'emploi unique d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques nécessite la modification du référentiel métier et des grades associés.

Il en est de même pour les métiers calibrés dans les différents grades de rédacteur (rédacteur principal de 1^{ère} classe, de 2^e classe ou rédacteur).

- Les autres ajustements

Ils concernent des évolutions mineures, venant le plus souvent préciser les critères de définition des métiers :

- ✓ Changements d'intitulés :
 - Assistant d'études urbanisme : devient « assistant d'études urbanisme, aménagement et mobilité »
 - Expert urbanisme : devient « expert urbanisme, aménagement et mobilité »
- ✓ Reformulation des critères de définition du métier :
 - Agent de maintenance polyvalent : « assurer l'entretien des locaux et la maintenance courante des bâtiments, des équipements, des espaces extérieurs pour le bon fonctionnement de l'établissement »

- Assistant chargé d'affaires développement : l'élargissement des politiques publiques citées (culture, éducation, jeunesse et sport)
 - Bibliothécaire : ajout d'un nouveau critère « aide à la mise en œuvre de projet culturel »
 - Architecte technique : ajout d'un critère « conception et administration des postes de travail »
 - Technicien comptable : ajout d'un critère « conseil et accompagnement des services dans l'exécution comptable des recettes et des dépenses »
 - Chargé de communication : suppression du critère « gestion des objets promotionnels »
 - ✓ Conditions de poste (prise en compte de l'encadrement dans le déroulement de carrière) :
 - Cuisinier : ajout d'une condition de poste (adjoint de restauration) pour les grades d'adjoints techniques principaux (1ère et 2e classe) des établissements d'enseignement
 - Agent de maintenance spécialisé : ajout d'une condition de poste (encadrement) pour l'accès au cadre d'emploi d'agent de maîtrise et rajout de la spécialité « électricité » dans la définition du métier.
 - ✓ Sont enfin proposés également :
 - Chef de projet développement : l'élargissement des politiques publiques citées (culture, éducation, jeunesse et sport) et changement du cadre d'emploi cible (attaché et non plus ingénieur)
 - Expert routier : changement de libellé qui devient « chargé d'affaires routières » pour être en cohérence avec les autres métiers de la fonction 4.2.
- La version modifiée du référentiel des métiers est annexée au présent rapport.

3) Politique de l'emploi du Conseil général du Bas-Rhin

Dans un contexte économique incertain, les besoins en matière d'insertion professionnelle des jeunes augmentent fortement.

La collectivité poursuit ainsi sa politique volontariste en matière d'emploi des jeunes et d'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Elle a ainsi créé 30 postes d'apprentis, 60 postes de CUI-CAE (Contrats Unique d'Insertion-Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi), 50 Services civiques et 50 CUI de 7 heures hebdomadaires.

Dans la continuité de cet engagement, le Département s'inscrit dans l'expérimentation des emplois d'avenir créés par la loi du 26 octobre 2012. Ces contrats sont destinés aux jeunes âgés de 16 à 25 ans sans emploi et aux personnes handicapées sans emploi de moins de 30 ans, peu diplômées et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. L'Etat prend en charge 75% du SMIC dans le secteur non marchand. Le Département recrutera progressivement 20 contrats d'avenir en 2013.

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

Le Département du Bas-Rhin compte aujourd'hui 3086 postes permanents pourvus par 2817 agents permanents payés (titulaires et contractuels) et 67 agents mis à disposition (au 31/10/2012, cf. l'état des postes et des effectifs annexé au présent rapport).

En outre pour 2013, le Département ne crée pas de nouveaux postes, il prévoit simplement le financement supplémentaire de postes de manière pérenne ou pour une durée déterminée. Le plus souvent, ces postes bénéficient d'un financement externe qui atténuera la charge portée par le Département.

a) Financement de postes au budget 2013 pour une durée limitée

Pôle Aménagement du Territoire

Direction de l'Habitat

L'animation et le pilotage du dispositif départemental d'éradication du logement insalubre ou non décent (DDELIND) sont assurés depuis 3 ans par le Département du Bas-Rhin. Le bilan triennal a permis de souligner la multiplication des signalements de logements indignes d'où la nécessité encore plus grande d'améliorer le pilotage du dispositif et d'optimiser la coordination des acteurs. C'est pour répondre à cet objectif qu'il est proposé de maintenir la prise en charge en régie du poste de chef de projet DDELIND (cadre d'emplois des ingénieurs) et d'en reconduire le financement pour une nouvelle durée de 3 ans.

b) Financement au budget 2013 de postes budgétaires existants de façon pérenne

Pôle Aide à la Personne

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

Les effectifs des agents comptables du SAPAH sont restés constants et ce, malgré l'augmentation de l'aide aux personnes âgées (APA) à domicile ou en établissements. Le financement de 2 postes de gestionnaires comptables (cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux) s'avère nécessaire pour pouvoir répondre en parallèle au reste de l'activité comptable et notamment l'optimisation des recettes dans le cadre du plan d'action de maîtrise budgétaire.

Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

La MDPH s'est engagée depuis septembre 2011 dans un projet de gestion électronique des documents (GED). Après une procédure de marché publique infructueuse portant sur la numérisation des dossiers, il apparaît opportun de fonctionner en régie en recourant à l'embauche de 4 postes d'instructeur administratif 1^{er} niveau (cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux). Cette mission de numérisation sera confiée à des agents de la collectivité en situation de reclassement professionnel.

La charge d'activité de la MDPH en matière d'instruction de demandes de carnets d'invalidité, de gestion administrative des courriers adressés aux usagers, du nombre grandissant de dossiers permet également de réserver 2 autres postes d'instructeur administratif 1^{er} niveau (cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux) à des agents de la collectivité en situation de reclassement professionnel.

Pôle Aménagement du Territoire

Direction Territoriale d'Aménagement du Territoire

Lors de la DM1 2009, il a été proposé le recrutement de 9 binômes en matière d'instructions 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. Quatre binômes ayant été pourvus, un cinquième devient nécessaire en 2013. 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'Éducation

Au vu de l'accroissement de la superficie de certains collèges, de la nécessité 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...), de l'augmentation du nombre d'élèves attendue dans les prochaines années, il est proposé le financement de 2 postes supplémentaires d'adjoints techniques des établissements d'enseignement pour la rentrée de septembre 2013.

Autres organismes

Maison des Adolescents

La maison des adolescents (MDA), qui dispose d'un statut GIP, fonctionne depuis 2011 et a pour mission d'accueillir les jeunes pour leur proposer une prise en charge médico-sociale et psychique, leur apporter soutien et conseils, ainsi qu'au profit de leurs parents. La MDA vient également en appui de l'ensemble des professionnels intervenant en lien avec la jeunesse. La participation des institutions membres du GIP se traduit par la mise à disposition de personnels médicaux, sociaux, médico-sociaux afin de garantir une approche pluridisciplinaire.

Il est proposé pour ce qui concerne le Département du Bas-Rhin de mettre à disposition un poste de psychologue (cadre d'emplois des psychologues territoriaux) qui viendra en complémentarité des autres ressources, mises à disposition par les différents partenaires.

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.

Au titre de la présente délibération, il s'agit de proposer les modifications d'emplois suivantes au titre de l'année 2013 :

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

- Cadre d'emplois des attachés territoriaux : 3
- Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux : 4
- Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux : 12
- Cadre d'emplois des techniciens territoriaux : 2
- Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux : 2
- Cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine : 1

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

- Cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs territoriaux : 2
- Cadre d'emplois des médecins territoriaux : 1
- Cadre d'emplois des conseillers des activités physique et sportives territoriaux: 1
- Cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine : 1
- Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux: 3
- Cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine : 2

- Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux : 2
- Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignements : 9
- Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux : 3

d) Transformation de postes à la cible du calibrage des métiers

Nos référentiels en matière de gestion des postes et des effectifs nous permettent un pilotage fin des ressources humaines de la collectivité. Dans le contexte budgétaire actuel, il est essentiel d'avoir une connaissance précise des postes ouverts dans la collectivité.

Ainsi, dans un objectif de meilleure lisibilité, il est proposé de faire évoluer le calibrage des postes ouverts pour les faire correspondre de façon systématique à leur métier de référence. Actuellement, les postes sont ouverts dans la catégorie de l'agent qui les occupe, même si le calibrage du métier, et donc du poste, permettrait une évolution statutaire de l'agent. Il est proposé de faire évoluer l'ensemble des 138 postes concernés vers le calibrage « cible » de leur métier, ce qui permettra de réduire d'autant le recours, à l'avenir, aux transformations de postes suite aux promotions, concours et recrutements.

Sont exclus de cette démarche les métiers de la famille « management », pour lesquels plusieurs cadres d'emplois cible sont possibles.

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

- Cadre d'emplois des attachés territoriaux : 8
- Cadre d'emplois des cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques : 2
- Cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs territoriaux : 20
- Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux : 33
- Cadre d'emplois des puéricultrices territoriales : 4
- Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux : 58
- Cadre d'emplois des animateurs territoriaux : 1
- Cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques : 2
- Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux : 10

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

- Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux : 1
- Cadre d'emplois des psychologues territoriaux : 2
- Cadre d'emplois des puéricultrices territoriales cadres de santé : 2
- Cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives : 2
- Cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine : 4
- Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs : 13
- Cadre d'emplois des assistants médico-techniques territoriaux : 4
- Cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants: 2
- Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux : 1
- Cadre d'emplois des techniciens territoriaux : 2
- Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux : 8
- Cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine : 4
- Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux : 67
- Cadre d'emplois des adjoints d'animation territoriaux : 1
- Cadre d'emplois des ouvriers des parcs et ateliers : 23
- 2 postes de catégorie A sans cadres d'emplois : 2

e) Transformation de quotité de travail

Il est proposé de transformer un poste de médecin territorial à temps non complet (14,50 heures hebdomadaires) à la MDPH en un poste à temps complet, moyennant la suppression de 89 heures de vacances.

5) 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 15 novembre 2012, le Conseil Général :

1. valide les modifications du référentiel des métiers et le calibrage associé annexés à la présente délibération.

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

- 1 ingénieur territorial pour 3 ans

3. décide le financement pérenne des postes suivants :

- 1 psychologue territorial (MDA)

- 9 adjoints administratifs territoriaux (1 à la DTAT, 2 au SAPAH et 6 à la MDPH)

- 1 technicien territorial (DTAT)

- 2 adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (DCE)

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

Créations d'emplois permanents

- Cadre d'emplois des attachés territoriaux : 11*
- Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux : 37*
- Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux : 70*
- Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux : 1*
- Cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques : 3*
- Cadre d'emplois des cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques : 2*
- Cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs territoriaux : 18*
- Cadre d'emplois des puéricultrices territoriales : 4*
- Cadre d'emplois des animateurs territoriaux : 1*
- Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux : 7*

Suppressions d'emplois permanents

- Cadre d'emplois des médecins territoriaux : 1*
- Cadre d'emplois des conseillers des activités physique et sportives territoriaux : 3*
- Cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine : 5*

- *Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux: 16*
- *Cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine : 6*
- *Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux : 69*
- *Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignements : 9*
- *Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux : 1*
- *Cadre d'emplois des psychologues territoriaux : 2*
- *Cadre d'emplois des puéricultrices territoriales cadres de santé : 2*
- *Cadre d'emplois des assistants médico-techniques territoriaux : 4*
- *Cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants: 2*
- *Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux : 8*
- *Cadre d'emplois des adjoints d'animation territoriaux : 1*
- *Cadre d'emplois des ouvriers des parcs et ateliers : 23*
- *Postes de catégorie A sans cadres d'emplois : 2*

5. *Décide la transformation d'un poste de médecin territorial à temps non complet (14,5 heures hebdomadaires) en un poste de médecin territorial à temps complet.*

6. *Décide de recruter des emplois d'avenir, dans la limite de 20 contrats en 2013.*

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

Strasbourg, le 19/11/12

Le Président,



Guy-Dominique KENNEL