

Annexe 3_ROB Ville d'Argentan 2024



RAPPORT D'ORIENTATION « RESSOURCES HUMAINES »

Conseil municipal du 12 février 2024

I- ETAT DES EFFECTIFS

Présentation de l'état de l'effectif, de la structure et de l'évolution dépenses/ rémunérations

A- Les effectifs

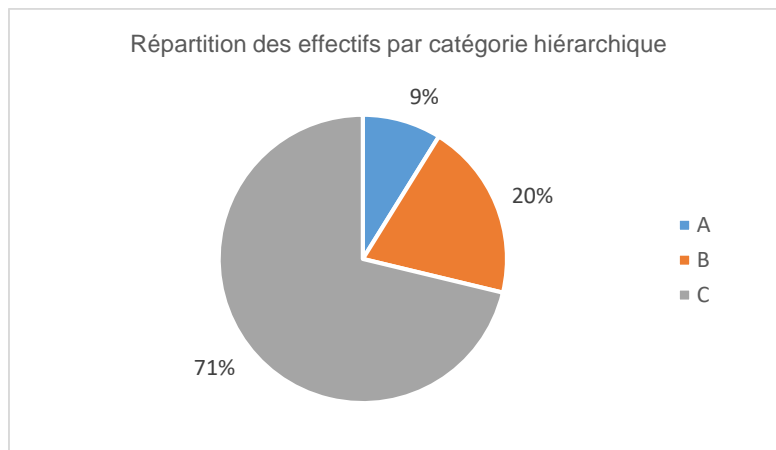
Effectif postes pourvus	Au 31/12/2022	Au 31/12/2023
Titulaires	191	189
Contractuels	48	38
Postes permanents	239	227

* hors animateur ACM et apprenti

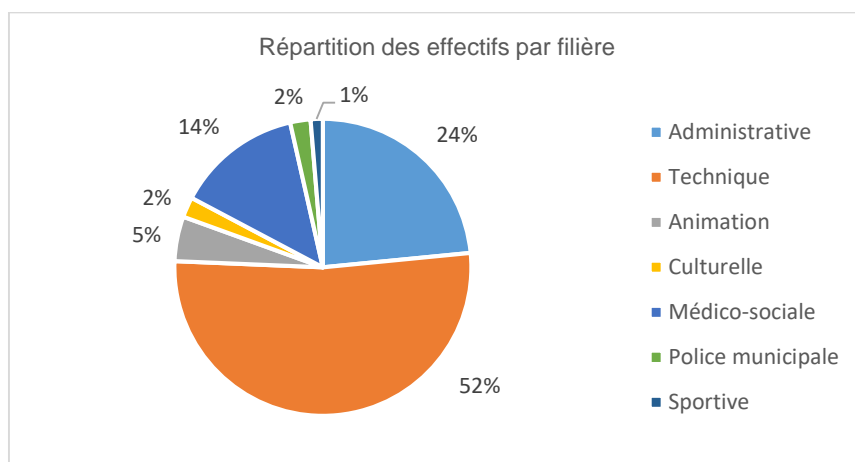
Le nombre total de postes permanents pourvus en 31 décembre 2023 est de 227 postes avec un objectif de stabilisation des effectifs pour l'année 2024. La baisse constatée est liée au transfert vers la Communauté de communes des agents affectés aux services communs communication et systèmes d'information (soit 9 postes) et à la vacance de plusieurs postes à la date du 31 décembre 2023 (suite à départ en retraite ou mutations).

Le nombre d'équivalent temps plein au 31/12/2023 sur postes permanents est de 221,27 agents.

Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique au 31/10/2023



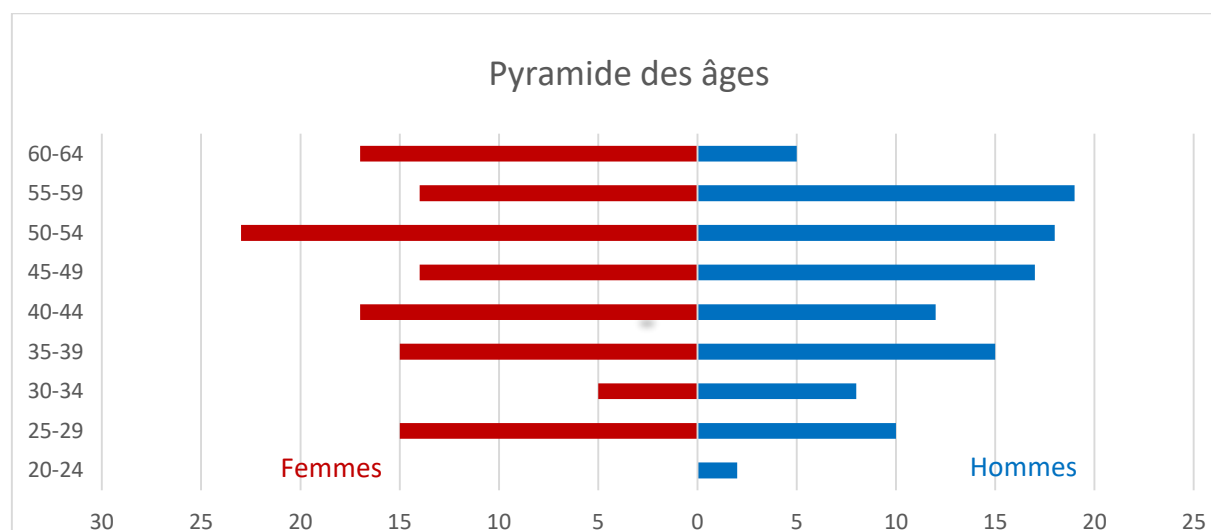
Les postes sont occupés pour majorité par des agents de catégorie C avec un effectif de 161 agents. Les effectifs comptent 45 agents de catégorie B et 20 agents de catégorie A.



Au 31/10/2023, les effectifs sont représentés en majorité par la filière technique avec 118 agents, puis par la filière administrative avec 53 agents. La filière médico-sociale compte 31 agents, 11 agents pour la filière animation, 5 agents pour la filière culturelle, 5 agents pour la filière police municipale et 3 agents pour la filière sportive.

B- La pyramide des âges

L'âge moyen des agents est de 45,58 ans au 31/10/2023.



42,48 % des agents ont plus de 50 ans.

C- La répartition entre les femmes et les hommes au 31/10/2023

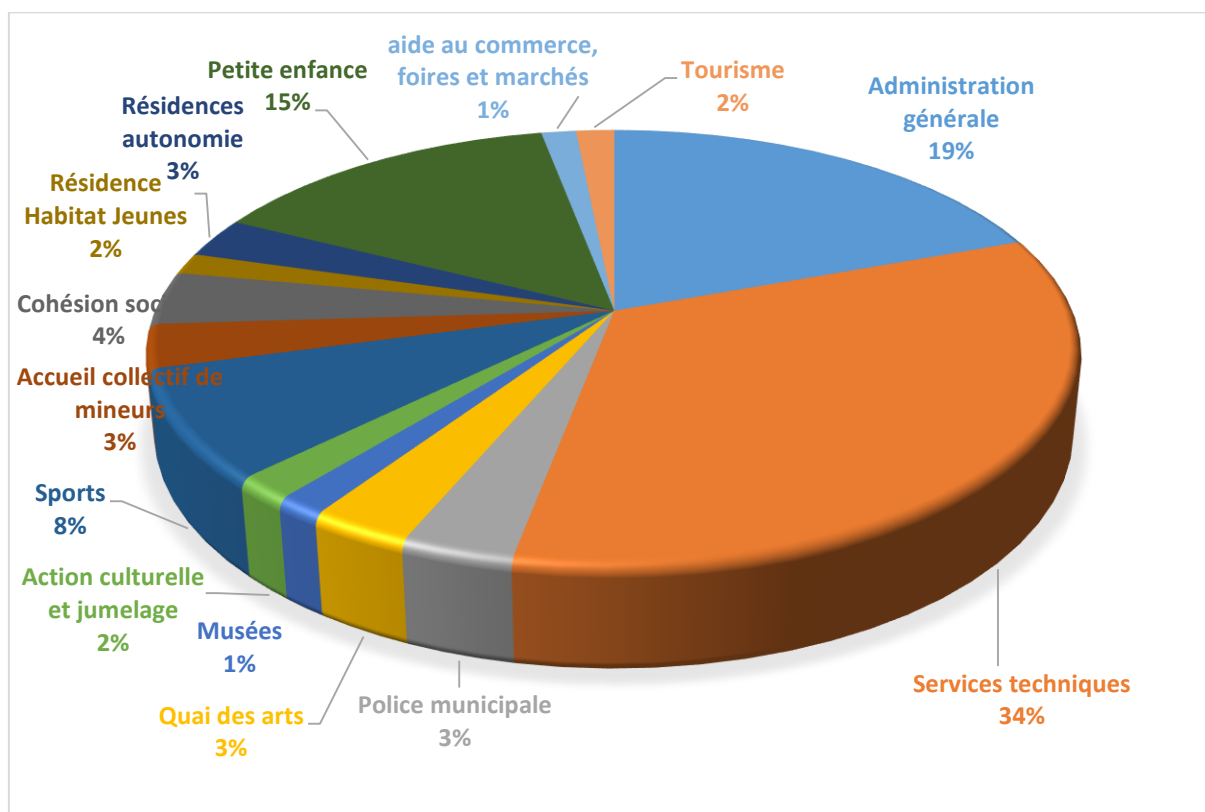
Filière	Femmes	Hommes
Administrative	81%	19%
Technique	30%	70%
Animation	55%	45%
Culturelle	100%	0%
Médico-sociale	94%	6%
Police Municipale	20%	80%
Sportive	33%	67%
TOTAL	53%	47%

Catégorie	Femmes	Hommes
A	70%	30%
B	69%	31%
C	47%	53%
TOTAL	53%	47%

La part des femmes dans les effectifs est de 53 %.

La répartition des femmes et des hommes se rapproche de l'équilibre, les femmes étant un peu plus nombreuses que les hommes. Les femmes sont notamment présentes, en grand nombre dans les filières administrative, culturelle et médico-sociale. Les hommes sont plutôt représentés dans la filière technique.

D- La répartition des frais de personnel par fonction pour l'année 2023



Les frais de personnel pour l'année 2023 sont répartis principalement entre les services administratifs généraux, les services techniques, puis le service Petite enfance, le service des sports et le service cohésion sociale.

E- Le temps de travail

L'article 47 de la loi n°2019-626 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique impose l'harmonisation de la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail.

La **durée annuelle de travail de 1607 heures** a été mise en application le 1^{er} janvier 2022 selon différents cycles de travail :

- Cycles hebdomadaires : 36 heures (6 jours de RTT), 37 heures (12 jours de RTT) et 39 heures (23 jours de RTT)
- Cycle pluri-hebdomadaire : centre aquatique
- Cycle annualisé : Service éducation

Evolution de la masse salariale

A- Comparatif 2022 à 2023

Le **chapitre 012** relatif aux dépenses de personnel laisse apparaître une évolution à la baisse d'environ 130 000 €. Cependant, pour appréhender correctement le poids réel de cette évolution sur le budget communal, il y a lieu de prendre en compte les nombreux paramètres qui entrent en jeu dans les montages de refacturation et de financement des dépenses de personnel.

Le tableau ci-dessous restitue l'information comptable qui permet d'établir l'évolution du coût net des dépenses de personnel. Pour ce faire, il déduit les masses refacturées par la CDC à la commune d'Argentan (que ce soit au titre des services communs, des mises à disposition de service ou des mises à disposition individuelles).

		CA 2022	CA 2023	%
chapitre 012	personnel rémunéré par Argentan Intercom	10 834 634,00 €	10 706 423,00 €	
article 739211	financement des services communs	552 474,00 €	917 924,00 €	
article 62876	convention mutualisation (mises à disposition de services)	112 447,00 €	99 041,00 €	
Total dépenses de personnel		11 499 555,00 €	11 723 388,00 €	
article 70841	refacturation de personnel affecté à des SPIC			
article 70846	refacturation de personnel mis à disposition de tiers	183 810,00 €	422 100,00 €	
article 70876	convention de mutualisation (mise à disposition de services)	416 022,00 €	354 910,00 €	
total dépenses de personnel refacturées		599 832,00 €	777 010,00 €	
article 6419	remboursements sur dépenses de personnel (IJ)	99 831,00 €	136 748,00 €	
total remboursements sur dépenses de personnel		99 831,00 €	136 748,00 €	
Coût net du personnel		10 799 892,00 €	10 809 630,00 €	0,09

• Impact budgétaire des mesures gouvernementales en 2023

En 2023, la collectivité a été fortement impactée par les mesures gouvernementales prises en 2022 (relèvements successifs du SMIC et augmentation de 3,5 % du point d'indice), lesquels ont produit leur effet sur année pleine en 2023 (+370 000 €).

En complément, d'autres mesures gouvernementales prises en 2023 ont impacté partiellement l'année, mais produiront leur effet en année pleine en 2024 (voir point suivant).

Ainsi **en 2023**,

- Au 1^{er} janvier 2023, **augmentation du SMIC** de 1,81 % et au 1^{er} mai 2023 de 2,22 %, impliquant le relèvement de l'indice minimum de traitement de la fonction publique,
- Au 1^{er} juillet 2023, **revalorisation du point d'indice à hauteur de 1,5 %**, et **relèvement des bas de grille (catégorie B et C)**, jusqu'à 9 points d'indice supplémentaires attribués aux agents concernés pour rétablir une progressivité des rémunérations sur la base de l'indice minimum de traitement au niveau du SMIC.

	Mesures gouvernementales	ville
2023	évolution SMIC au 1er mai	42 600,00 €
	Valeur du point, SMIC, relèvement bas de grille	
	Juillet-décembre 2023	84 538,00 €
	Total 2023	127 138,00 €

Au total, l'impact des mesures gouvernementales prises en 2022 et 2023 s'élève à 327 000 €.

- **Plan d'actions financières 2023-2025 et mesures de pilotage**

Toutefois, la mise en œuvre du plan d'action financières 2023/2025, ainsi que la structuration de l'administration partagée ont permis d'assurer un pilotage très précis des besoins en personnel, et d'absorber les hausses gouvernementales.

Le plan d'action a donc permis d'économiser 170 000 € en 2023. Les mesures prises ont consisté en des réorganisations (notamment service petite enfance, garage et entretien des locaux), reclassement d'agents sur poste vacant, non activation de contrats saisonniers ou de remplacements.

En complément de ce plan d'action, les directions ont mis en œuvre une optimisation des moyens sur l'ensemble de leurs services :

- En limitant le recours aux heures supplémentaires rémunérées (la récupération des heures étant privilégiée), soit une baisse de 25 000 € en 2023.
- En limitant le recours à des contrats de remplacement, au strict nécessaire, dans l'hypothèse d'absence d'agents.
- En renonçant à faire appel à des contrats saisonniers pour les services techniques.

Par ailleurs, la collectivité a pu bénéficier rétroactivement, avec l'aide d'un prestataire, à la récupération de charges sociales indûment versées pour les centres de loisirs à hauteur de 78 000 €.

B- Estimatif 2023- 2024

		BP 2023	estimations 2024	%
chapitre 012	personnel rémunéré par Argentan Intercom	10 856 986,00 €	10 881 866,00 €	
article 739211	financement des services communs	920 000,00 €	1 101 148,00 €	
article 62876	convention mutualisation (mises à disposition de services)	99 000,00 €	93 000,00 €	
Total dépenses de personnel		11 875 986,00 €	12 076 014,00 €	
article 70841	refacturation de personnel affecté à des SPIC			
article 70846	refacturation de personnel mis à disposition de tiers	382 000,00 €	493 000,00 €	
article 70876	convention de mutualisation (mise à disposition de services)	401 000,00 €	265 000,00 €	
total dépenses de personnel refacturées		783 000,00 €	758 000,00 €	
article 6419	remboursements sur dépenses de personnel (IJ)	89 500,00 €	100 000,00 €	
total remboursements sur dépenses de personnel		89 500,00 €	100 000,00 €	
Coût net du personnel		11 003 486,00 €	11 218 014,00 €	1,95

- **Impact budgétaire des mesures gouvernementales en 2024**

En 2024, en complément des mesures gouvernementales décidées en 2023,

- **5 points d'indice supplémentaires** ont été attribués à l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale.

Le coût de l'ensemble des mesures gouvernementales prises en 2023 est retracé dans le tableau ci-dessous :

	Mesures gouvernementales	Ville
	évolution SMIC année pleine	63 900,00 €
	Valeur du point, relèvement bas de grille + 5 points attribués à tous les agents année pleine	288 416,00 €
2024	Total 2024	352 316,00 €

Par ailleurs, le budget est construit sur la base d'une hypothèse d'évolution liée au **Glissement Vieillesse Technicité (GVT) de 2 %**, représentant donc dans le budget 2024 **une somme d'environ 215 000 €**.

- **Évolution du tableau des effectifs en 2024 et mesures d'économies**

Le tableau des effectifs projeté est stable en 2024. L'administration partagée est désormais installée.

La poursuite du plan d'économie permet d'envisager une nouvelle réduction des dépenses de personnel évaluée à 130 000 € en 2024. Les efforts menés sur la réduction des heures supplémentaires, contrats de remplacements et contrats saisonniers seront maintenus en 2024.

Le contrat d'assurance des 3 collectivités a fait l'objet d'une nouvelle mise en concurrence en 2023. Le nouveau contrat qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024 a permis la réalisation d'une économie de 120 000 €. La collectivité a revu à la baisse les garanties souscrites tout en l'adaptant à la sinistralité constatée et au profil de l'effectif. Cela entraînera une baisse des remboursements correspondant, mais qui restera inférieure à l'économie substantielle réalisée.

Par ailleurs, 3 agents sont sortis de l'effectif ayant fait valoir leur droit à retraite, mais n'étaient déjà plus en poste depuis plusieurs années pour raisons de santé et donc déjà remplacés. Leur départ représente donc une économie immédiate pour la collectivité.

- **Impacts de la mutualisation**

En 2024, le chapitre 012 est impacté en année pleine par la création en cours d'année 2023 des services communs « communication » et « informatique ».

Au chapitre 62875, les mises à disposition de service facturées par la ville sont réduites du fait de la fin de la mise à disposition des services informatique (devenu services commun) et de la réduction du nombre d'heures facturées au titre des espaces verts (compensées par l'intervention d'un prestataire d'insertion).

Les recettes facturées à la ville sont de leur côté en légère diminution du fait de la fin de mise à disposition du responsable du service mobilité, qui dans le cadre d'une réorganisation, n'assure plus les missions de responsable du service garage de la ville d'Argentan.

- **Information relative à la prime pouvoir d'achat exceptionnelle**

Une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle a été instaurée, sous conditions, pour les agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires par un décret du 31 juillet 2023. Elle vise à soutenir les agents publics face à l'inflation.

Un texte spécifique pour la fonction publique territoriale a été publié. Ainsi, le décret du 30 octobre 2023 précise que l'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement public territorial peut instituer, après avis du comité social territorial, une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire.

Les bénéficiaires prévus dans le décret du 30 octobre sont les **fonctionnaires et contractuels territoriaux** employés par des collectivités et des établissements publics territoriaux.

La prime est soumise à plusieurs conditions cumulatives :

- avoir été nommé ou recruté par un employeur public avant le 1^{er} janvier 2023 ;
- être employé et rémunéré par un employeur public au 30 juin 2023 ;
- avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € au titre de la période allant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 (soit 3 250 € bruts mensuels en moyenne).

Montant et versement

Le décret indique un barème comprenant 7 tranches correspondant à la rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023. Les primes peuvent être comprises **entre 300 à 800 €** selon la tranche.

L'organe délibérant détermine le montant des primes pouvant être accordées dans la limite de ces montants plafonds.

Le versement pourra être effectué en plusieurs fractions **d'ici le 30 juin 2024**.

L'estimatif 2024 n'intègre pas le versement de cette prime. **Le versement de celle-ci représenterait environ 156 000 € sur la base des montants plafonds.**

II- POLITIQUE RH DE LA COLLECTIVITE

► Présentation des dossiers traités au cours de l'année 2023 :

- Dans le cadre de l'administration partagée et de l'harmonisation de la politique d'action sociale de nos collectivités, la ville d'Argentan et le CCAS ont adhéré au CNAS (Comité nationale d'action sociale) à compter du 1^{er} janvier 2023. En parallèle, l'association du personnel territorial a étendu son périmètre aux agents de la communauté de Communes.

Dans ce cadre, le coût de cette adhésion a représenté en 2023 :

- pour la ville : 50 456 €
 - pour le CCAS : 3 180 €
 - pour la CDC : 15 000 € de subvention
- La mise en place du forfait mobilités durables au 1^{er} janvier 2023 va permettre de verser aux agents effectuant leur trajet domicile travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable (notamment en vélo ou covoiturage) un forfait de 100 à 300 €, en fonction du nombre de jours concernés. Les premiers forfaits seront versés en février 2024 au regard des déplacements réalisés en 2023.
 - Dans le cadre de la poursuite de la mise en place de l'administration partagée, deux services communs ont été créés : service communication au 1^{er} mai 2023 et le service des systèmes d'information au 1^{er} juillet 2023.
 - Suite aux élections professionnelles de décembre 2022, le nouveau comité social territorial (CST) mutualisé ainsi que sa formation spécialisée en matière de santé, sécurité et de conditions de travail (F3SCT) ont été installés. Pour le bon fonctionnement de ces instances et afin de faciliter le dialogue social, une charte syndicale a été co-construite avec les organisations syndicales et validées par le CST. Par la suite, le CST s'est réuni 5 fois et la F3SCT 3 fois en 2023.
 - Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de la ville d'Argentan a été validé par la formation spécialisée en matière de santé sécurité au travail.
 - La DRH a poursuivi le développement des formations hygiène et sécurité — 1 session de Sauveteur Secouriste du Travail/SST (2 journées de formation initiale) et 2 sessions de Prévention Secours Civiques de niveau 1/PSC1 (1 journée de formation) ont pu être organisées. 10 agents sont devenus sauveteurs secouristes du travail (6 agents cdc et 4 agents Ville d'Argentan) et 21 agents ont un

diplôme PSC1 (15 agents cdc, 6 agents Ville d'Argentan). 7 formations équipiers de première intervention (EPI) se sont déroulées assurant la formation de 66 agents ont été formés (15 agents CDC, 51 ville d'Argentan).

- La DRH a poursuivi le développement de la communication interne – préparation du déploiement d'un Intranet et finalisation d'un livret d'accueil pour les nouveaux arrivants.
- Au mois de juin 2023, une semaine qualité de vie au travail (QVT) a été organisée par la conseillère en prévention. 126 agents y ont participé.
- Le développement d'une politique d'accompagnement des agents et la mise en place de l'administration partagée ont permis de réaliser 31 mobilités internes en 3 ans (dont 10 en 2023).

► **Présentation des dossiers de l'année 2024 :**

- La DRH devra se pencher en 2024 sur la mise en place d'une protection sociale complémentaire pour les agents, qui deviendra obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2025.
- La création d'un service commun pour la direction du cabinet est envisagée au cours du 1^{er} semestre 2024. Une réflexion devra être menée en 2024 concernant la création d'un service commun pour le service urgence climatique et la régie Bâtiment.
- L'année 2024 sera celle de la finalisation de la formation des encadrants démarrée en 2023. Mais aussi celle de la validation du règlement de la formation et de la poursuite de l'harmonisation des régimes indemnitaires.
- Le site Intranet de la collectivité sera accessible à tous les agents en début d'année 2024.
- Une procédure d'accueil sera mise en place pour les nouveaux agents.
- La semaine qualité de vie au travail (QVT) sera renouvelée en 2024.
- Une procédure sera proposée aux agents pour faire face aux agressions et incivilités dont ils peuvent être victimes.