

Rapport d'orientation budgétaire 2023

Article L. 3312-1 CGCT

Evolution de la masse salariale et ses composantes

Annexe RH

BP 2023

I. STRUCTURATION DES EFFECTIFS

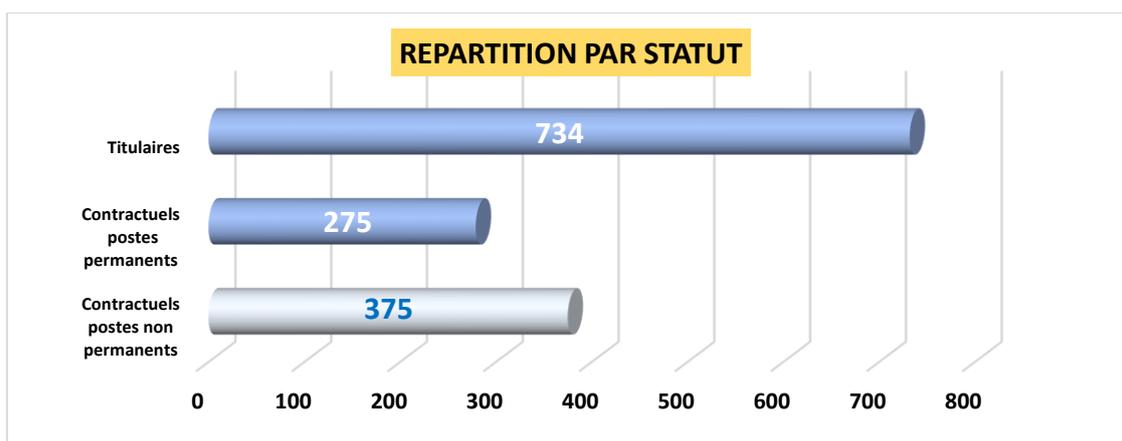
Emplois budgétaires (temps complets et non-complets) = 1 384

Emplois pourvus sur postes permanents = 1 009

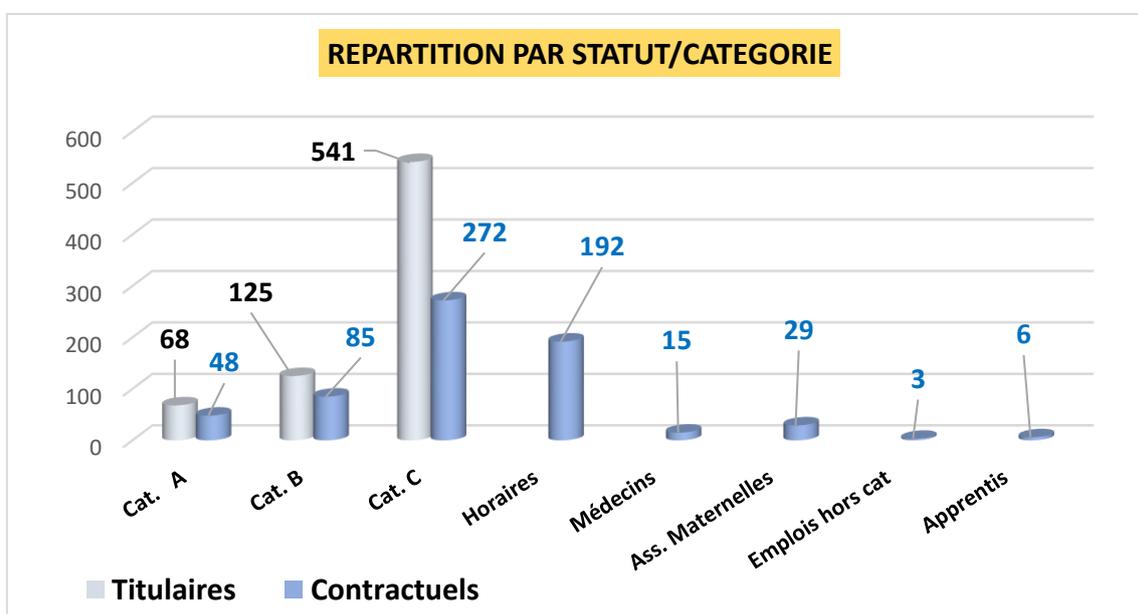
Emplois pourvus sur postes non permanents = 375

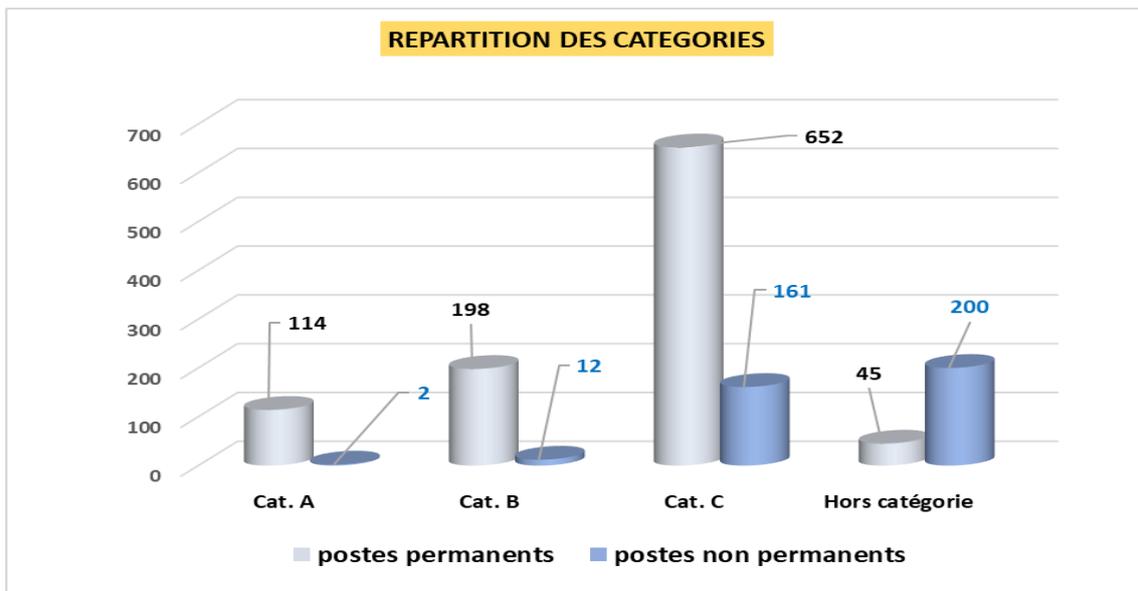
- L'effectif total au 01 décembre 2022 est de 1 384 agents, il est stable en comparaison avec 2021 (1 388 agents).
- La mise en place d'un tableau des effectifs au 31/12/2019 permet dorénavant une meilleure visibilité des postes par service et par statut :
 - Le tableau des effectifs autorisés totalise en postes permanents : 1 150 postes / 1 105,78 postes en équivalent temps plein ;
 - Les titulaires représentent 72,54 % de ces postes permanents ;
 - Les agents contractuels sur postes non permanents regroupent notamment les contractuels occasionnels, les remplaçants et les agents horaires... Ces agents constituent 27,10 % de l'effectif total.

A. Détail de la répartition des effectifs :



Par statut, catégorie et par nature des postes :





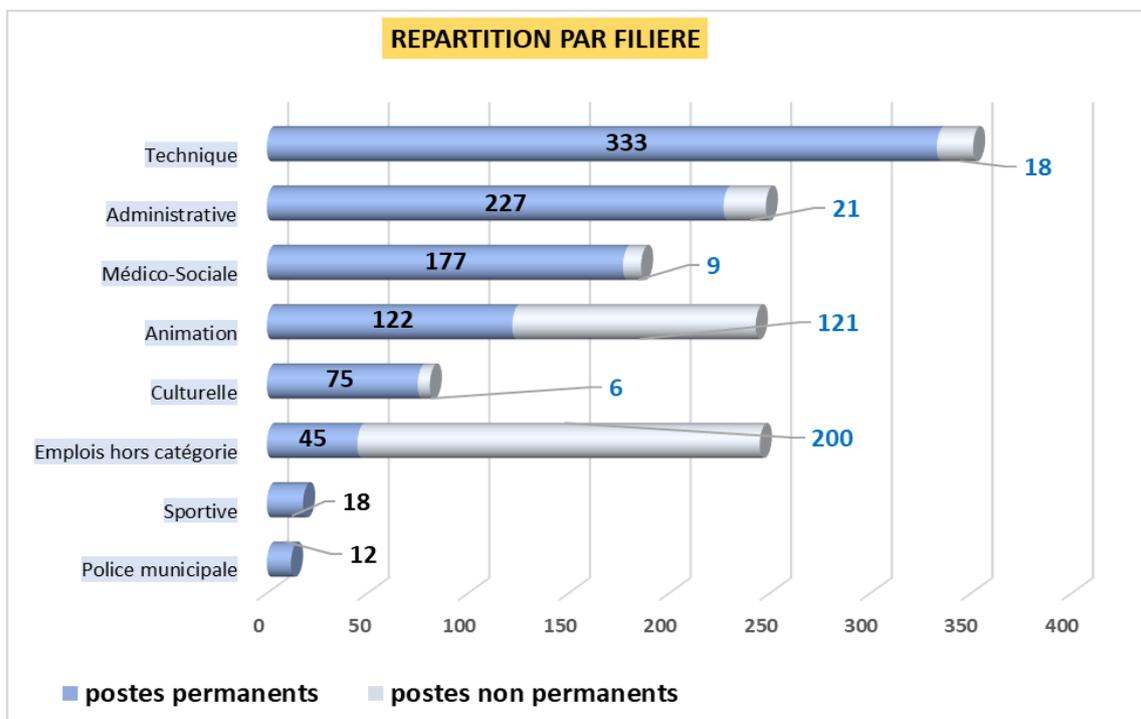
* Les emplois hors catégorie : Assistantes maternelles, médecins, animateurs périscolaire/restauration scolaire (horaires), agents sécurité école...

C'est au sein de la catégorie C que les agents titulaires sont les plus représentés. Cette situation s'explique par la structure du statut de la fonction publique territoriale qui permet des nominations sans concours et par la mise en place en 2016, 2017, 2018 et 2019 de plans de titularisation. Le plan de titularisation 2022 va permettre la mise en stage de 85 agents de la Ville et du CCAS au 1^{er} janvier 2023.

S'agissant des autres catégories, la différence entre fonctionnaire et contractuels est réduite.

A noter que la part des catégories B (210 agents en 2022 / 159 agents en 2021) est en forte augmentation suite au reclassement indiciaire de cette même catégorie au 1^{er} septembre impactant les cadres d'emplois des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture (passage de la catégorie C à B).

Par filière



Les filières les plus représentées sur postes permanents :

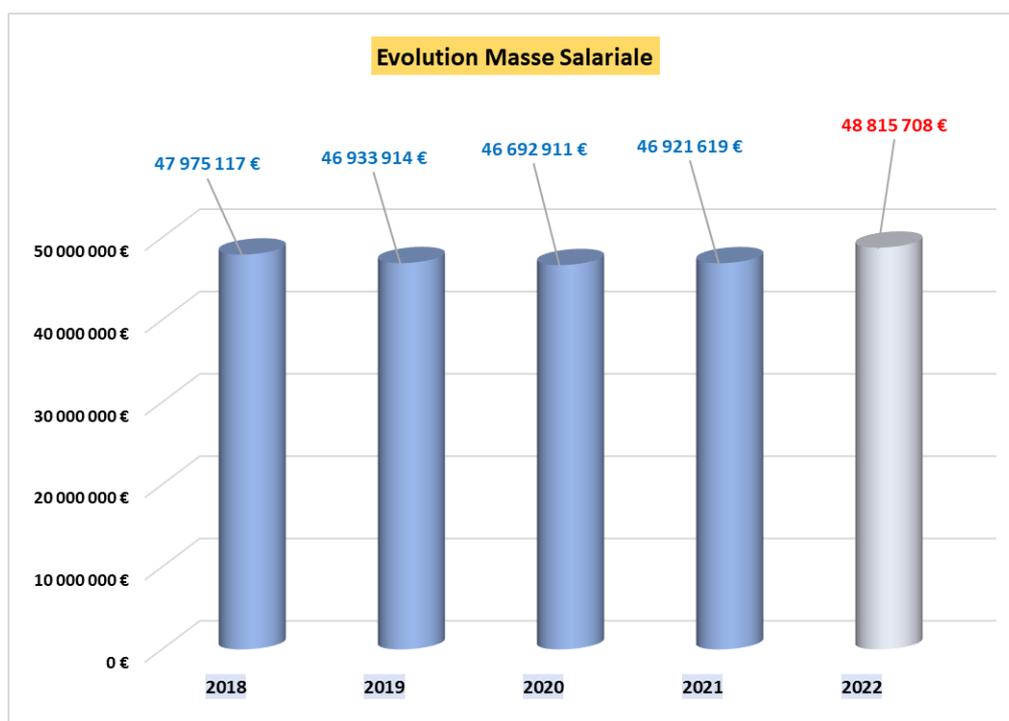
- Technique = 33 %
- Administrative = 22,50 %
- Médico-sociale = 17,55 %

Les « emplois hors catégorie » (horaires), de part leur nature même, représentent la part la plus importante des emplois non permanents = 53,33 %. Ces emplois regroupent assistantes maternelles, médecins, animateurs périscolaire/restauration scolaire (horaires), agents sécurité école...

Les Assistantes maternelles et les médecins sont recrutés sur des postes permanents alors que les animateurs périscolaires, animateurs de la restauration scolaire et les agents de sécurité école sont plutôt positionnés sur des postes non permanents.

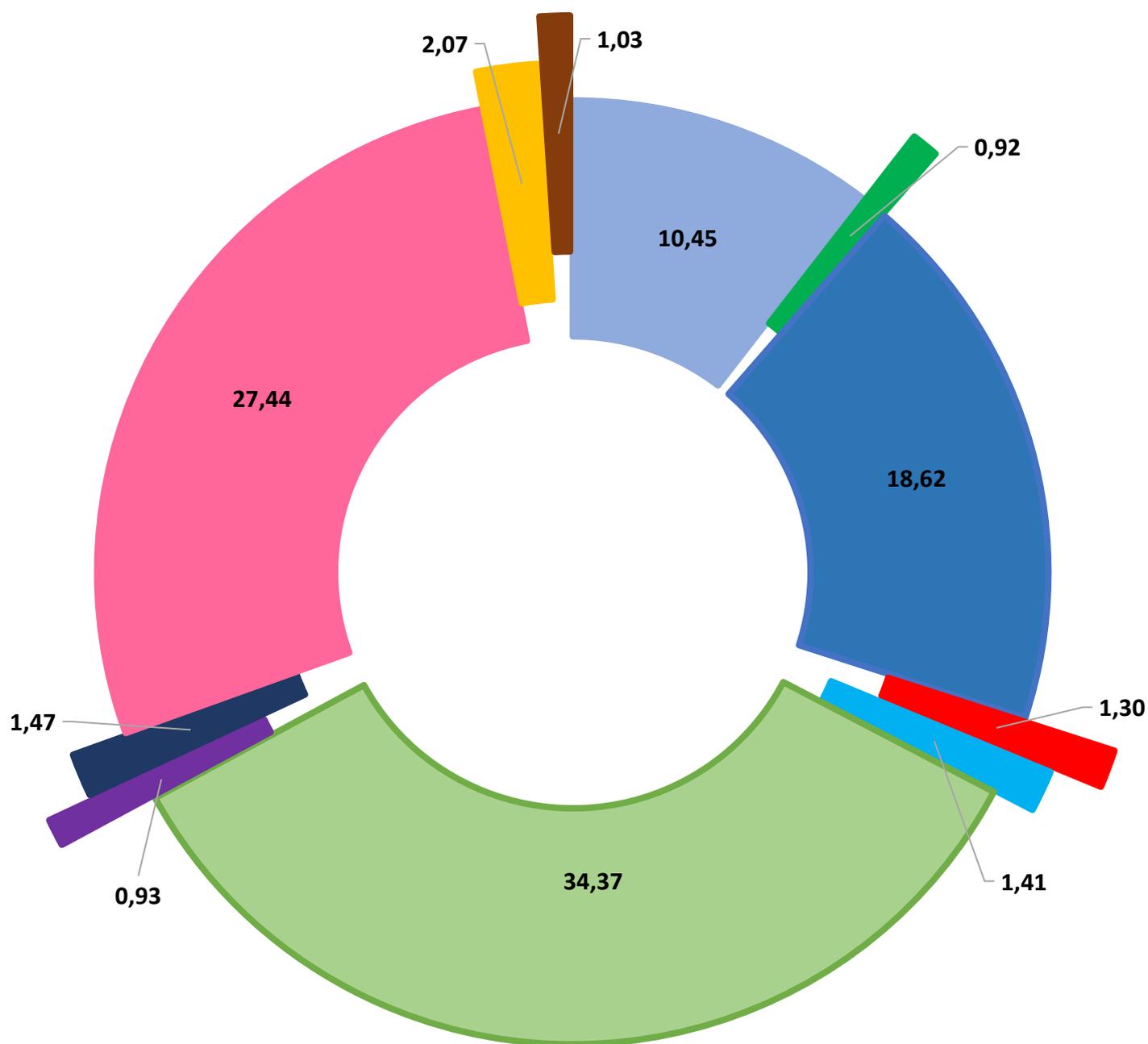
II. EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

- Depuis 2018, le suivi régulier des indicateurs et des postes de dépenses a permis de maîtriser l'augmentation de la masse salariale et même de la stabiliser jusqu'à 2021 notamment par :
 - La mise en place d'un examen attentif des besoins en recrutement ;
 - La mutualisation et/ou le redéploiement de postes permanents ;
 - La mobilisation des agents à reclasser pour les remplacements temporaires et par leur affectation sur des postes vacants ;
 - La ré-interrogation des besoins et de l'organisation des services lors de départ en retraite.
- En 2022, pour répondre aux besoins de recrutements des services et à la revalorisation du RIFSEEP, la masse salariale a augmenté de 4,03% par rapport à celle de 2021. L'augmentation est supérieure aux prévisions budgétaires (+0,8%). Le dépassement des prévisions budgétaires est lié principalement à l'augmentation de 3,5% du point d'indice sur les 6 derniers mois de l'année.



Estimatif 2022 au 01/12/2022

REPARTITION DES PAIES ET CHARGES 2022



- Régime indemnitaire - 10,45 %
- NBI - 0,92 %
- Traitement Contractuel - 18,62 %
- HS + Astreintes - 1,30 %
- Indemnité chômage - 1,41 %
- Traitement Titulaire - 34,37 %
- SFT - 0,93 %
- Indemnité de résidence - 1,47 %
- Charges patronales - 27,44 %
- Complément rémunération - 2,07 %
- Autres éléments de paie - 1,03 %

III. CONCLUSION ET PROJECTION SUR L'ANNEE 2023

➤ **La hausse de la masse salariale entre 2021 et 2022 s'explique dans le détail par différentes mesures dont certaines imprévues :**

- Les revalorisations indiciaires de la catégorie A et C entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2022
- L'augmentation du SMIC de 2,65% entrée en vigueur le 1^{er} mai 2022 (+ 1^{er} aout)
- L'augmentation du minimum de traitement (l'indice majoré a été réévalué de 343 à 352) pour tenir compte de la hausse de SMIC,
- La revalorisation du point d'indice de 3,5% entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2022
- La revalorisation indiciaire de la catégorie B entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2022
- Une revalorisation du régime indemnitaire pour l'année 2022 représentant une augmentation de 6,3% de l'enveloppe. Cette revalorisation a concerné près de 700 agents (1^{ère} étape)
- L'organisation des élections présidentielles et législatives

➤ **Il est proposé de prévoir une augmentation du budget de la direction des ressources humaines 2023 de 4 à 4,5% et de tendre vers une réalisation de 100% du budget primitif ce qui doit permettre de :**

- Pourvoir les postes vacants, afin à la fois d'améliorer la qualité des services à la population et de piloter et mettre en oeuvre les projets de la municipalité
- Réévaluer le régime indemnitaire des agents qui n'ont pas été concernés en 2022 (2^{ème} étape)
- Mettre en place l'indemnité télétravail
- Continuer les efforts budgétaires sur les enveloppes affectées à la formation des agents et des élus et à la prévention des risques professionnels

Prévision budgétaire pour l'ensemble du budget de la direction des ressources humaines :

Prévision budgétaire 2022 : 49 503 644 €	Evolution : + 5 %	Prévision budgétaire 2023 : Environ + 2 400 000 € dont 1 250 000 € de répercussion de l'augmentation de 3,5% du point d'indice en année pleine
--	---------------------------------	--