



Structure et évolution des effectifs et des charges de personnel

Annexe n°1 au rapport d'orientations budgétaires 2023

Dans les communes de plus de 10 000 habitants, le rapport d'orientations budgétaires comporte, au titre de l'exercice en cours, ou, le cas échéant, du dernier exercice connu, les informations relatives :

- 1° A la structure des effectifs ;
- 2° Aux dépenses de personnel comportant notamment des éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les nouvelles bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées et les avantages en nature ;
- 3° A la durée effective du travail dans la commune.

Il présente en outre l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

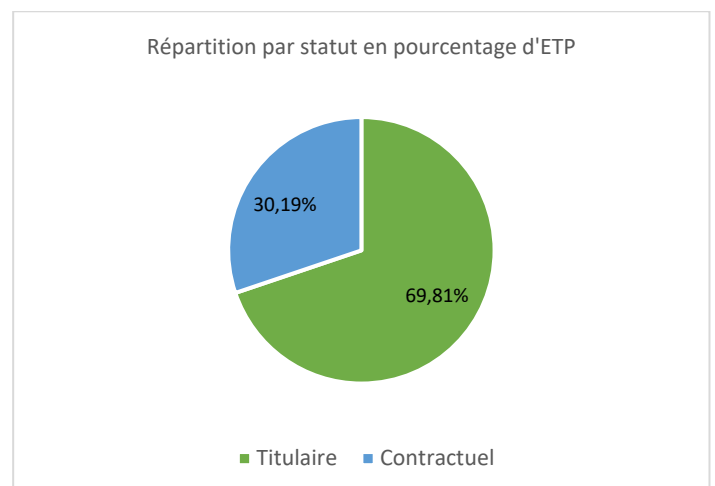
***NB :** Les éléments transmis dans le présent document reposent sur les éléments de paye, ils peuvent donc présenter des écarts avec l'état des effectifs qui sera joint en annexe au compte administratif 2022*

I – LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2022

Au 31 décembre 2022, la commune compte 143 agents (hors indemnitaires et apprentis) correspondant à 114.96 ETP contre 141 agents correspondant à 112.69 ETP au 31 décembre 2021 (éléments paye).

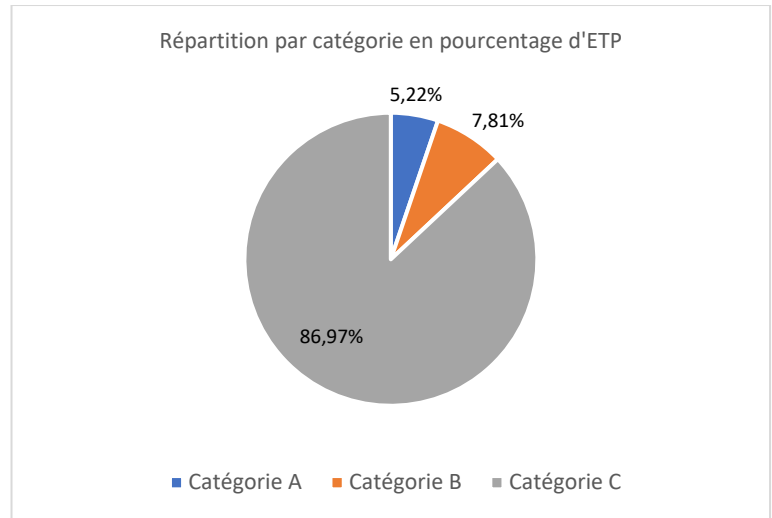
⇒ Répartition des effectifs par statut :

	Effectif	ETP
Titulaire	90	80,55
Contractuel	53	34,41
Totaux	143	114,96



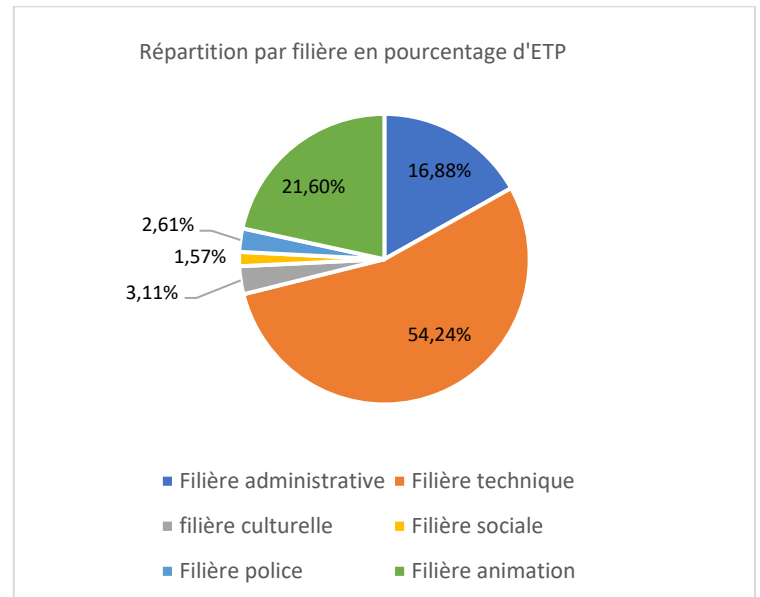
⇒ Répartition des effectifs par catégorie :

	Effectif	ETP
Catégorie A	6	6
Catégorie B	9	8,98
Catégorie C	128	99,98
Totaux	143	114,96



⇒ Répartition par filière :

	Effectif	ETP
Filière administrative	20	19,41
Filière technique	77	62,35
Filière culturelle	4	3,57
Filière sociale	2	1,8
Filière police	3	3
Filière animation	37	24,83
Totaux	143	114,96



⇒ Répartition par sexe :

Au 31 décembre 2022, la commune compte 33 % d'hommes contre 67 % de femmes

⇒ Age moyen :

L'âge moyen constaté entre janvier 2022 et décembre 2022 est de 41 ans alors que l'âge moyen constaté au 31 décembre 2022 est de 47 ans. Cette différence s'explique par la moyenne d'âge des saisonniers recrutés pendant les périodes de vacances scolaires.

II – ELEMENTS SUR LES DEPENSES DE PERSONNEL

Les informations présentées ci-dessous portent sur la période de janvier à décembre 2022. Sont exclus de cette analyse les indemnitaires et les apprentis.

A – Eléments sur la masse salariale

Sur 4 825 000 € de dépenses réalisées au chapitre 012 (charge de personnel) pour l'année 2022, 3 273 931.62 € correspondent à la masse salariale brute soit un coût chargé de 4 646 437.73 €

Le régime indemnitaire a représenté 15.54% de la masse salariale brute (soit 508 883.59 €). La nouvelle bonification indiciaire représente quant à elle 0.51% (16 666 €).

Les heures complémentaires ont représenté 2.41% de la masse salariale brute alors que les heures supplémentaires rémunérées (617h) ont représenté 0.51% (il s'agit principalement des heures supplémentaires réalisées dans le cadre des Elections dans la mesure où ces heures sont en principe récupérées).

B – Eléments sur la rémunération

Sur la période janvier à décembre 2022, le salaire moyen brut d'un agent s'élève à 1 837 € pour un coût moyen supporté par la collectivité de 2 607 €.

A noter qu'au 31 décembre 2022 le salaire moyen s'élève à 2 228 € brute pour un coût moyen de 3 211 €.

C- Temps de travail effectif

Suite à une délibération en date du 30 mars 2021, la commune s'est mise en conformité avec la loi de « transformation de la fonction publique » adoptée le 6 août 2019. Cette loi imposait aux collectivités, en son article 47, que les collectivités territoriales, leurs établissements publics et ceux auxquels elles sont rattachées de respecter la durée légale de travail de leurs agents publics à temps complet, à savoir 1607 heures annuelles.

C- Autres composantes des dépenses de personnel

⇒ CNAS (Comité National d'Action Sociale)

Le CNAS est une association loi de 1901 qui propose depuis 1967 une offre de prestations d'action sociale. La commune y adhère depuis 1975.

La participation de la commune s'élève à 212 €/agent en 2022 ce qui représente un coût total de **26 924 €** correspondant à 128 bénéficiaires (pour les adhésions en fin d'année la facturation est proratisée).

	2020	2021	2022
Montant des cotisations	26 853 €	27 772 €	26 994.67 €
Nombre de bénéficiaires	129	133	128
Bénéficiaires avec prestations*	72	70	66
Pourcentage d'utilisateurs	56%	53%	52%

*Nombre de bénéficiaires ayant bénéficié d'au moins une prestation

⇒ Contrat groupe d'assurance statutaire (CNP)

La commune a adhéré au contrat groupe d'assurance statutaire proposé par le CDG56 et a versé **53 087.73 €** correspondants à un taux de 3% (appliqué au traitement de base et NBI). Compte tenu de certaines évolutions règlementaires ce taux est passé à 3.13% avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022 ce qui donnera lieu à une régularisation en 2023.

⇒ Protection sociale complémentaire - Prévoyance

Parmi les autres dépenses de personnel (dépenses hors flux), il est important de rappeler que la commune participe depuis 2012 à la protection sociale complémentaire de ses agents pour le volet prévoyance. La participation de la commune s'élève à 12€/mois pour un agent à temps complet sous condition que le contrat soit labellisé ce qui représente un coût pour la commune de **7 793.25 €**.

Pour rappel, l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 prévoit de redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents fonctionnaires et contractuels de droit public.

Ainsi, la participation financière des employeurs publics, jusqu'à présent facultative, deviendra obligatoire au :

- 1er janvier 2025 pour les contrats de prévoyance souscrits par la voie de la labellisation ou de la convention de participation. L'aide de l'employeur sera au minimum de 7€.
- 1er janvier 2026 pour les contrats de santé souscrits par la voie de la labellisation ou de la convention de participation. L'aide de l'employeur sera au minimum de 15€.

Par ailleurs, la commune envisage de participer progressivement dès 2023 au volet santé sans attendre l'échéance fixée par le gouvernement au 1er janvier 2026. Une réflexion est actuellement en cours avec les représentants du personnel.

III – EVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES DEPENSES

A – Evolution prévisionnelle des effectifs

⇒ Gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences (GPEEC)

Conformément aux lignes directrices de gestion (LDG), la commune s'est engagée dans une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences (GPEEC) à cette fin et afin de faciliter sa mise en place la commune s'est dotée d'un nouvel outil de pilotage de la masse salariale (Adélyce). Effective depuis le dernier trimestre 2022, cette application devrait permettre une plus grande maîtrise de la masse salariale.

⇒ Départ en retraite

En 2022, 2 agents ont fait valoir leur droit à la retraite.

Sur les 6 années à venir (période 2023/2028), 30 personnes sont identifiées comme étant susceptible de pouvoir faire valoir leur droit à la retraite. Cependant, la commune ne dispose pas toujours des informations permettant d'identifier les carrières longues et les agents n'ont pas d'obligation formelle d'informer leur employeur de leur intention dans un délai raisonnable même s'il est conseillé de respecter un délai de 6 mois. La commune adresse donc chaque année des courriers aux agents susceptible de pouvoir faire valoir leur droit à la retraite afin de connaître le plus rapidement possible leur décision et d'organiser leur remplacement.

Ainsi, en 2023, 2 agents devraient faire valoir leur droit à la retraite sur les 3 agents identifiés.

Départs à la retraite potentiels (selon âge sélectionné : 62 ans)

Date Sortie	Age au mois de septembre	Age de départ	Profil de Rémunération	Filière	Catégorie
09/2022	62 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière technique	Catégorie C
09/2022	62 ans	62 ans	Titulaire IRCANTEC	Filière technique	Catégorie C
09/2022	62 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière animation	Catégorie C
09/2022	62 ans	63 ans	Titulaire IRCANTEC	Filière culturelle	Catégorie C
04/2023	61 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière administrative	Catégorie C
09/2023	60 ans	62 ans	Titulaire IRCANTEC	Filière technique	Catégorie C
11/2023	60 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière technique	Catégorie A
02/2024	60 ans	62 ans	Titulaire IRCANTEC	Filière technique	Catégorie C
08/2024	60 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière technique	Catégorie C
09/2024	59 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière technique	Catégorie C
09/2024	59 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière sociale	Catégorie C
10/2024	59 ans	62 ans	Titulaire IRCANTEC	Filière technique	Catégorie C
12/2024	59 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière administrative	Catégorie C
04/2025	59 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière technique	Catégorie C
04/2025	59 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière technique	Catégorie C
09/2025	58 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière administrative	Catégorie B
01/2026	58 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière technique	Catégorie C
05/2026	58 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière technique	Catégorie C
07/2026	58 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière technique	Catégorie C
10/2026	57 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière technique	Catégorie C
01/2027	57 ans	62 ans	Contractuel indiciaire mensualisé	Filière technique	Catégorie C
01/2027	57 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière technique	Catégorie C
01/2027	57 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière technique	Catégorie C
03/2027	57 ans	62 ans	Contractuel indiciaire mensualisé	Filière technique	Catégorie C
05/2027	57 ans	62 ans	Contractuel indiciaire mensualisé	Filière technique	Catégorie C
07/2027	57 ans	62 ans	Contractuel indiciaire mensualisé	Filière technique	Catégorie C
08/2027	57 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière technique	Catégorie C
04/2028	56 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière administrative	Catégorie C
05/2028	56 ans	62 ans	Titulaire CNRACL	Filière technique	Catégorie C
07/2028	56 ans	62 ans	Contractuel indiciaire mensualisé	Filière technique	Catégorie C

⇒ Autres mouvements de personnel

Deux agents des services techniques ont demandé un détachement en 2022 ce qui a permis une réorganisation du service entretien du bourg/gardiennage. Un agent a demandé une disponibilité et un autre a fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude physique. Ces départs ne sont pas toujours prévisibles et nécessitent pour assurer la continuité de service le recours à des contractuels plutôt qu'à des titulaires.

⇒ Recrutement à venir

Comme indiqué dans le ROB, la commune envisage en 2023 :

- Le recrutement d'un agent contractuel de catégorie C pour renforcer l'équipe du service bâtiment,
- La création d'un poste d'animateur pour assurer la gestion de la ludothèque et participer en amont à sa mise en place

Enfin, comme évoqué depuis plusieurs années, la commune poursuit sa réflexion sur le renforcement du service urbanisme par le recrutement d'un cadre intermédiaire (cat B). Ce recrutement permettrait de décharger les agents en place des dossiers contentieux tout en structurant l'organisation en place et de décharger l'ingénieur en charge de l'aménagement de la partie urbanisme afin de recentrer ce poste sur la partie conception et pilotage des opérations d'aménagement.

A noter que d'autres créations de postes sont susceptibles d'intervenir à la marge pour assurer un bon fonctionnement des services.

B – Evolution prévisionnelle de la masse salariale

Au-delà d'une progression des dépenses de personnel en 2023 liée à l'évolution des effectifs mentionnés ci-dessus, divers éléments impacteront l'évolution de la masse salariale (cf. ROB) :

- Externalisation des payes (14 000 €)
- Revalorisation de l'indice de +3.5% en année pleine (80 000 €)
- Augmentation du SMIC : Après avoir augmenté de 0,9 % en janvier 2022, de 2,65 % en mai 2022, puis de 2,01 % en août 2022, le SMIC a augmenté à nouveau de 1,81 % au 1er janvier 2023, soit une hausse de 6,6 % sur un an (l'effet report et l'augmentation de janvier auront un impact sur les bas de grille)
- Revalorisation de la catégorie B : applicable au 1er septembre 2022 (l'effet report de 8 mois viendra automatiquement impacter la masse salariale prévisionnelle)
- Hausse prévisible de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Un agent peut bénéficier d'une indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) si l'évolution de son Traitement Brut Indiciaire (TBI) est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Si le TBI perçu par l'agent au terme des 4 ans a évolué moins vite que le taux d'inflation sur cette même période, un montant indemnitaire brut correspondant à la perte du pouvoir d'achat, lui est obligatoirement versé par l'employeur. Cette indemnité est reconduite pour 2023. L'indice des prix à la consommation connaît une inflation conséquente depuis de nombreux mois. Mathématiquement, les agents potentiellement concernés risquent d'être plus nombreux.