



Structure et évolution des effectifs et des charges de personnel

Annexe n°1 au rapport d'orientations budgétaires 2024

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 2023

I – LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2023

Au 31 décembre 2023, la commune compte 148 agents (hors indemnitaires et apprentis) correspondant à 116.80 ETP (contre 143 agents correspondant à 114.96 ETP au 31 décembre 2022)

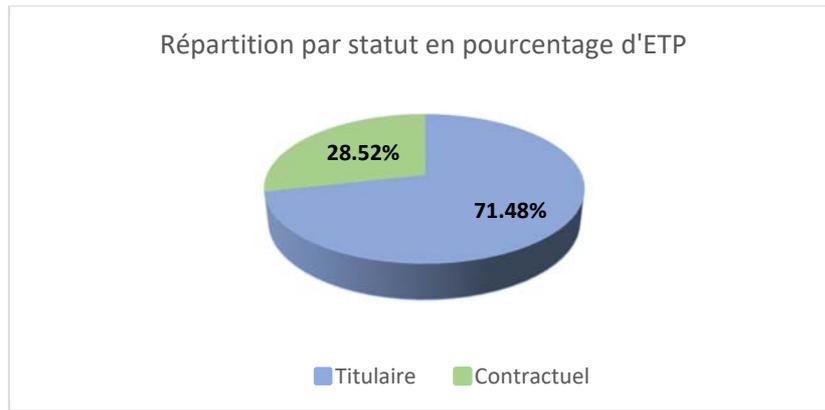
⇒ Répartition des effectifs par statut :

	Au 31/12/2022		Au 31/12/2023	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Titulaire	90	80,55	95	83,49
Contractuel	53	34,41	53	33,31
Totaux	143	114,96	148	116,80

Au global, la commune compte 5 agents en plus au 31/12/2023 se traduisant par 1.84 ETP supplémentaires.

A noter que sans prise en compte des variations au sein du service péri et extra-scolaire, la commune a recruté un agent à temps complet au sein du service administratif pour remplacer un congé maternité et un agent à 0.86 ETP pour gérer la ludothèque.

Au final, les titulaires comptent 12 nouveaux agents (titularisation d'agents contractuels ou recrutement par voie de mutation) contre 9 départs (1 démission, 2 mutations dans une autre collectivité, 3 départs en retraite, 2 disponibilités, 1 licenciement pour inaptitude).



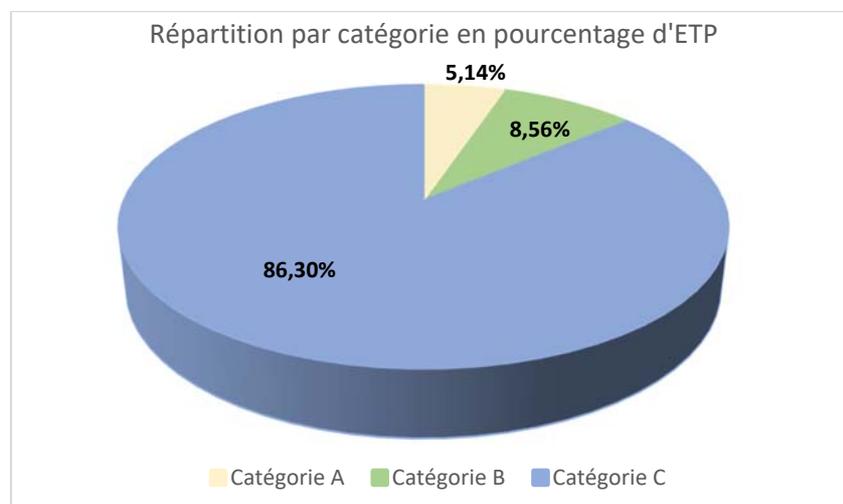
⇒ **Répartition des effectifs par catégorie :**

	Au 31/12/2022		Au 31/12/2023	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Catégorie A	6	6	6	6
Catégorie B	9	8,98	10	10
Catégorie C	128	99,98	132	100,8
Totaux	143	114,96	148	116,8

La variation constatée sur la catégorie B résulte de la nomination d'un agent au grade d'animateur à l'issue de la promotion interne et du passage d'un animateur à temps complet (auparavant à 0.8 ETP).

Concernant la catégorie C, un agent a été recruté dans le cadre de la création de la ludothèque à 0.86 ETP et un agent a été recruté dans la filière administrative pour assurer le remplacement d'un congé maternité. Ces deux recrutements correspondent à 1.86 ETP.

Le solde de la variation s'explique par des entrées et des sorties sur le service enfance éducation jeunesse et sur les services techniques.



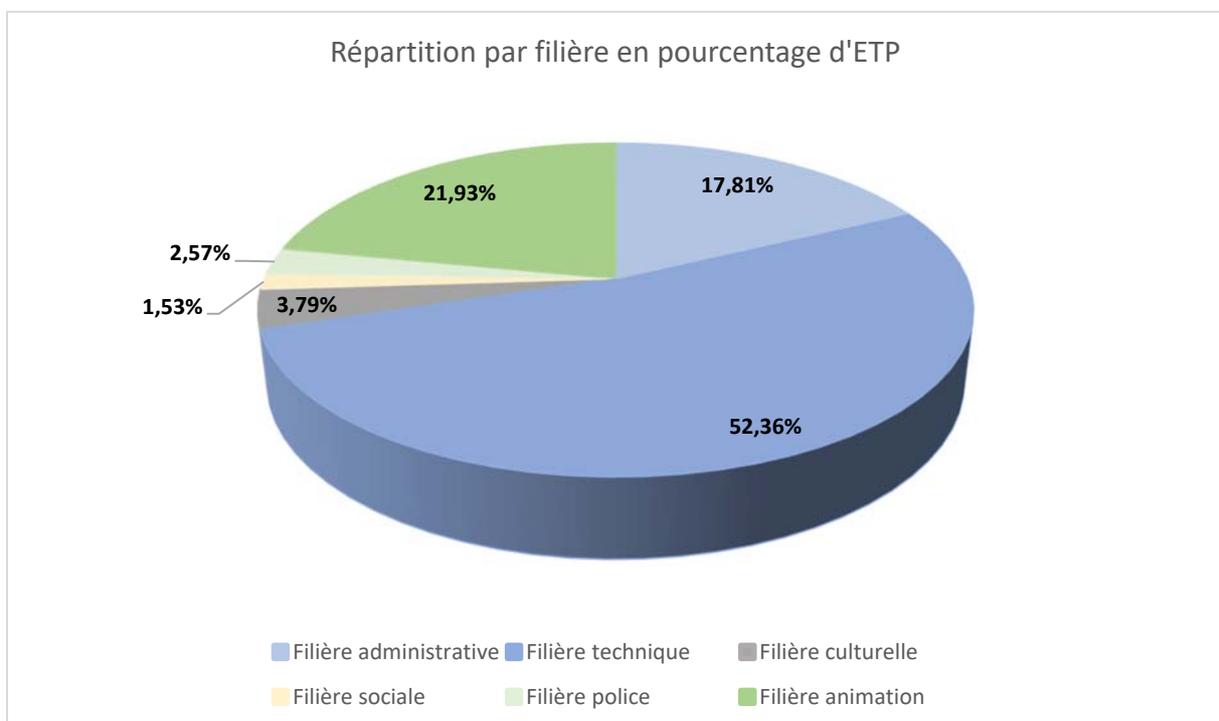
⇒ **Répartition par filière :**

	Au 31/12/2022		Au 31/12/2023	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Filière administrative	20	19,41	21	20,8
Filière culturelle	4	3,57	5	4,43
Filière sociale	2	1,8	2	1,79
Filière police	3	3	3	3
Filière technique	77	62,35	72	61,16
Filière animation	37	24,83	45	25,62
Totaux	143	114,96	148	116,8

Concernant la filière administrative, la variation s'explique, comme indiqué précédemment par le remplacement d'un congé maternité et le passage de deux agents de 0,8 ETP à 1 ETP.

La filière culturelle compte un agent supplémentaire à 0.86 ETP pour assurer le service de ludothèque.

Les variations concernant la filière animation et la filière technique s'expliquent par le fait que les agents recrutés dans les services péri et extra scolaires sont désormais principalement recrutés au grade d'adjoint d'animation.

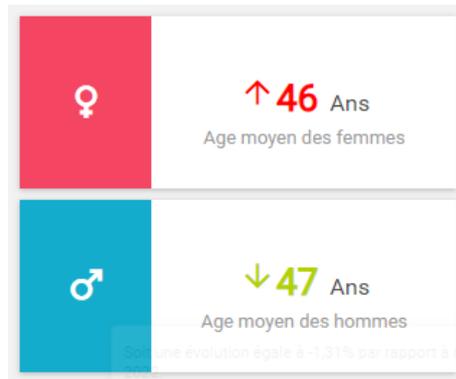


⇒ Répartition par sexe :

Au 31 décembre 2023, la commune compte 34 % d'hommes contre 66 % de femmes.

⇒ Age moyen :

L'âge moyen constaté sur l'année 2023 s'établit comme suit (pas d'évolution par rapport à 2022) :



II – ELEMENTS SUR LES DEPENSES DE PERSONNEL

Les informations présentées ci-dessous portent sur la période de janvier à décembre 2023. Sont exclus de cette analyse les indemnitaires et les apprentis.

A – Eléments sur la masse salariale

Sur 5 055 000 € (prévision CA 2023) de dépenses réalisées au chapitre 012 pour l'année 2023, 3 415 847.25 € (3 273 931.62 € en 2022) correspondent à la masse salariale brute soit un coût chargé de 4 847 361 € (4 646 437.73 € en 2022)

Le régime indemnitaire a représenté 521 673 € (508 883.59 € en 2022) soit 15.28 % de la masse salariale brute.

--- Indemnité d'administration et de technicité	6 629,76
--- Prime de fin d'année	152 822,82
--- Primes & Indemnités	74,98
--- I.F.S.E.	309 452,98
--- C.I.A.	49 633,99
--- Transfert primes / points d'indice ¹	-14 919,63
--- Indemnité spéciale mensuelle de fonctions de police	17 978,04

Les heures complémentaires ont représenté un cout de 56 945 € (soit 1.67% de la masse salariale contre 2.41% en 2022) alors que les heures supplémentaires rémunérées ont représenté 0.53% (il s'agit principalement des heures supplémentaires réalisées dans le cadre d'évènements exceptionnels car en principe ces heures ne sont pas rémunérées mais récupérées).

¹ Le dispositif consiste à réduire le montant des primes des fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation du traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires.

B – Eléments sur la rémunération

Le salaire moyen brut d'un agent s'élève à 1 765 € sur la période des 12 derniers mois pour un coût moyen supporté par la collectivité de 2 531 € (-0.33% par rapport à 2022).

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 **29 750.68 €** correspondant à 143 bénéficiaires (pour les adhésions en fin d'année la facturation est proratisée).

	2020	2021	2022	2023
<i>Montant des cotisations</i>	26 853 €	27 772 €	26 994.67 €	29 750.68 €
<i>Nombre de bénéficiaires</i>	129	133	128	143
<i>Bénéficiaires avec prestations*</i>	72	70	66	Données, à ce jour, non disponibles
<i>Pourcentage d'utilisateurs</i>	56%	53%	52%	

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

⇒ Contrat groupe d'assurance statutaire (CNP)

La commune était adhérente au contrat groupe d'assurance statutaire proposé par le CDG56 jusqu'au 31 décembre 2023 et a versé **62 535.77 €** (contre 53 087.73 € en 2022) correspondant à un taux de 3.13% (appliqué au traitement de base et NBI). Ce taux initialement de 3% était passé à 3.13% en 2023 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022 en raison d'évolutions règlementaires.

En 2023, la commune a lancé une consultation pour le renouvellement de son marché assurance statutaire. L'offre de Groupama a été retenue pour un taux de 3.95% couvrant uniquement les agents CNRACL (garanties identiques au précédent marché : Décès - Longue maladie/ Longue durée sans franchise Accidents du travail et maladies professionnelles).

Le contrat a été conclu pour une durée de 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2024.

⇒ Protection sociale complémentaire – Prévoyance et santé

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'élevé à 12€/mois pour un agent à temps complet sous condition que le contrat soit labellisé.

Par ailleurs, par une délibération n°2023-24 en date du 27 mars 2023 et afin d'anticiper les nouvelles obligations imposées par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, la commune participe depuis juillet 2023 également au volet santé de la PSC.

Cette participation est progressive, il est ainsi prévu de verser aux agents qui bénéficient d'un contrat labellisé :

- 5 €/mois à compter de juillet 2023
- 10 €/mois à compter du 1^{er} janvier 2024
- 15 €/mois à compter du 1^{er} janvier 2025

Le coût total (santé et prévoyance) de la participation employeur à la PSC s'est élevé à 8 259 € en 2023.

⇒ Externalisation des payes

La commune a, par une délibération n°2022-104 en date du 29 novembre 2022 confier au CDG56 l'élaboration des payes.

Le montant de cette externalisation s'élevé à 13 754.40 € mais a permis de décharger en partie le service pour lui permettre d'assurer ses autres obligations réglementaires tout en apportant une sécurité en cas d'absence.

⇒ Cotisations versées au CDG et au CNFPT

Les cotisations versées au CDG56 (1.5%) et au CNFPT (1%) représentent respectivement un coût annuel de 40 970 et de 29 262 €.

⇒ Reconduction de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)

Le décret n°2023-775 du 11 août 2023 a reconduit la GIPA au titre de l'année 2023. La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat permet d'apporter un complément de rémunération aux agents dont la rémunération n'a pas évolué à la même cadence que l'indice des prix à la consommation en cumul sur une période de 4 ans.

La période de référence du calcul était du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022, période pendant laquelle la valeur du point a augmenté de 3,5 % et des revalorisations d'indice majoré ont eu lieu.

Toutefois, le taux d'inflation retenu a été fixé à +8,19 % par un arrêté en date du 11 août 2023.

Ainsi, la GIPA a représenté un coût pour la commune de 10 788 € en 2023

Les nouvelles revalorisations du point et des indices majorés en 2023 devraient réduire le coût de la GIPA pour le budget 2024 qui pourrait être semblable à celui connu en 2022.

III – EVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES DEPENSES

A – Evolution prévisionnelle des effectifs

⇒ Départ en retraite

En 2023, parmi les agents titulaires, 3 agents ont fait valoir leur droit à la retraite. En 2024, 6 agents pourraient potentiellement faire valoir leur droit à la retraite. A ce jour, seul 1 agent a confirmé sa volonté de prendre sa retraite en 2024.

⇒ Autres mouvements de personnel

En 2023, deux agents des services techniques ont été mutés dans une autre collectivité, un agent a démissionné et un autre a été licencié pour inaptitude physique.

Deux agents ont demandé une disponibilité.

En 2024, seule une demande de disponibilité pour convenances personnelles est connue à ce jour.

⇒ Recrutement à venir

Lors du précédent ROB, la commune avait annoncé son souhait de recruter un cadre intermédiaire (cat. B) afin de renforcer le service urbanisme. Ce recrutement prévu initialement en 2023 est repoussé à 2024.

La commune souhaite également s'engager un peu plus dans l'insertion professionnelle des jeunes, aussi deux recrutements d'apprentis sont prévus en 2024.

Par ailleurs, la commune déjà engagée dans le dispositif de service civique souhaite poursuivre cette démarche en recrutant des jeunes engagés dans le SNU (Service National Universel).

Enfin, la commune devra prévoir un recrutement pour le remplacement d'un agent prochainement en congé maternité.

B – Evolution prévisionnelle de la masse salariale

Au-delà d'une progression des dépenses de personnel en 2024 liée à l'évolution des effectifs mentionnés ci-dessus, divers éléments impacteront l'évolution de la masse salariale (cf. ROB) :

- L'effet report (environ 121 000 €) des évolutions décidées ou imposées en 2023 :
 - o recrutement 2023 à comptabiliser en année pleine en 2024
 - o revalorisation du point d'indice de + 1,5 % au 1er juillet 2023²
 - o revalorisation des bas salaires jusqu'à 9 points d'indice supplémentaires au 1er juillet 2023
- L'attribution de + 5 points d'indice pour chaque agent à compter de janvier 2024 (environ 50 000 €)
- L'augmentation du taux de cotisation CNRACL (environ 20 000 €)
- La rémunération des heures supplémentaires réalisées dans la cadre des élections à venir
- La hausse de la participation employeur à la PSC pour le risque santé
- La hausse du taux de cotisation suite au renouvellement du marché d'assurance statutaire
- La provision (60 000 €) pour la prime pouvoir d'achat en cours de discussion

² Cette hausse s'est appliquée à l'ensemble des agents publics et a porté la valeur du point d'indice à 4,92 € contre 4,85 € auparavant.

REPERE

Impact financier des mesures réglementaires 2023

