



Rapporteur : Mme ROUX

47592

Commission n°4

40 - Ressources humaines

### Ressources Humaines

Le vendredi 10 février 2023 à 09h35, les membres du Conseil départemental, régulièrement convoqués par M. CHENUT, Président, se sont réunis dans les locaux de l'Assemblée départementale, sous sa présidence.

Au moment du vote de la présente délibération,

**Etaient présents :** Mme ABADIE, Mme BILLARD, M. BOHANNE, M. BOURGEOUX, Mme BOUTON, M. BRETEAU, M. CHENUT, M. COULOMBEL, Mme COURTEILLE, M. DE GOUVION SAINT-CYR, M. DELAUNAY, M. DÉNÈS, Mme DUGUÉPÉROUX-HONORÉ, Mme FAILLÉ, Mme FÉRET, M. GUÉRET, Mme GUIBLIN, M. GUIDONI, M. HERVÉ, M. HOUILLOT, Mme KOMOKOLINAKOAFIO, M. LAPAUSE, Mme LARUE, Mme LE FRÈNE, M. LE GUENNEC, M. LE MOAL, Mme LEMONNE, Mme MAINGUET-GRALL, M. MARCHAND, M. MARTIN, M. MARTINS, M. MORAZIN, Mme MORICE, Mme MOTEL, M. PAUTREL, M. PERRIN, Mme QUILAN, Mme ROCHE, Mme ROGER-MOIGNEU, Mme ROUSSET, Mme ROUX, Mme SALIOT, M. SALMON, M. SOHIER, M. SORIEUX, M. SOULABAILLE, Mme TOUTANT

**Absents et pouvoirs :** Mme BIARD (pouvoir donné à M. PAUTREL), Mme BRUN (pouvoir donné à M. LAPAUSE), Mme COURTIGNÉ (pouvoir donné à M. LE GUENNEC), M. LENFANT (pouvoir donné à Mme LEMONNE), Mme MERCIER (pouvoir donné à M. HOUILLOT), Mme MESTRIES (pouvoir donné à M. COULOMBEL), M. PICHOT (pouvoir donné à M. MARTINS)

Après épuisement de l'ordre du jour, la séance a été levée à 12h15.

### Le Conseil départemental

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment l'article L. 3211-1 ;

### Expose :

Riche de ses 4250 agents intervenant dans près de 150 métiers, le Département d'Ille-et-Vilaine s'appuie sur les femmes et les hommes qui y travaillent et seront les acteurs de la mise en oeuvre

du projet de mandature 2022-2028.

En 2023, le Département consacrera 183 562 155 € à la gestion des ressources humaines. Ce budget présente dans ses différentes composantes accompagnera les orientations stratégiques de la collectivité.

## 1. Un budget de fonctionnement marqué par des évolutions significatives en matière de masse salariale

La structure du budget Ressources Humaines comporte une section de fonctionnement et une section d'investissement.

La section de fonctionnement regroupe les dépenses liées aux charges de personnel (chapitres 012), aux groupes d'élu.es (chapitre 6586), aux frais de déplacement et de formation (chapitre 011), aux charges de personnel ainsi qu'aux frais de déplacement et de formation des agents affectés à la gestion du Revenu de solidarité active (chapitre 017) et enfin aux autres charges de gestion courante ou exceptionnelles (chapitres 65 et 67). La section d'investissement retrace, quant à elle, les dépenses qui modifient de façon durable la valeur du patrimoine, comme les dépenses concernant le restaurant inter-administratif de Beauregard, ainsi que les prêts octroyés au personnel départemental.

La masse salariale des assistant.es familiaux.ales n'apparaît pas dans cette politique mais dans le budget de fonctionnement « Protection de l'enfance ».

Le budget Ressources Humaines s'élèvera en 2023 à 183 562 155 € en fonctionnement et 130 000 € en investissement.

### 1.1 Les dépenses de fonctionnement

Concernant le fonctionnement, les dépenses de personnel au budget primitif (BP) 2023 du Département s'élèvent, à base égale, à 183 562 155 €, en hausse de 6 % par rapport au budget primitif 2022.

BP 2022 *	173 198 178 €
Taux d'évolution	+ 6,0 %
BP 2023*	183 562 155 €

*\* hors masse salariale des assistantes familiales et assistants familiaux. Pour information la masse salariale des assistantes familiales et assistants familiaux s'élevait à 40,6 millions en 2022. 46 millions sont prévus pour 2023.*

L'année 2022 a été marquée par une augmentation importante des dépenses de personnel qui se poursuivra en année pleine sur 2023.

### 1.2 Les principales variations de dépenses

L'augmentation du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2022 a mécaniquement augmenté les dépenses de personnel d'environ 400 000 € par mois. Par conséquent, cette mesure s'est déjà élevée en 2022 à 2,4 millions d'euros pour le Département d'Ille-et-Vilaine et représentera une dépense supplémentaire de 4,8 millions d'euros sur la totalité de l'exercice 2023 (soit une augmentation de 2,4 millions d'euros par rapport à 2022).

De plus, la mise en œuvre de la prime de revalorisation de certains métiers du social et du médico-social et sa transformation en Complément de Traitement Indiciaire engendreront une augmentation des dépenses d'1 million d'euros par rapport à 2022 (effet année pleine auquel s'

ajoute l'augmentation des cotisations patronales).

Les revalorisations du salaire minimum interprofessionnel de croissance intervenues en mai et août 2022, ainsi que celle de janvier 2023 (+ 1,8 %) devraient s'élever pour le Département à environ 190 000 € en 2023.

Comme prévu début 2022, le législateur a décidé de doubler la cotisation patronale afférente au financement de la formation des apprentis (0,05 % en 2022 ; 0,1 % en 2023). Le surcoût pour le Département sera d'environ 55 000 € pour 2023.

Par ailleurs, la masse salariale connaît chaque année une progression naturelle liée aux évolutions individuelles de rémunération des agents dans leur carrière (mécanisme dit du Glissement Vieillesse Technicité). Cette augmentation est estimée à un peu plus de 900 000 €.

En 2022, afin de renforcer l'attractivité de la collectivité, le Département d'Ille-et-Vilaine a révisé son régime indemnitaire en particulier pour les métiers qui faisaient l'objet d'un déficit d'attractivité par rapport à d'autres collectivités de taille similaire. Ces revalorisations étant intervenues en juillet 2022, le surcoût pour la totalité de l'exercice 2023 sera de 1,6 million d'euros.

A contrario, certaines dépenses seront en diminution par rapport à 2022. C'est notamment le cas de la prime exceptionnelle liée à la mobilisation en période COVID versée en mars 2022 pour les agents présents en 2021 qui ne sera pas reproduite en 2023. Cela représente une diminution des dépenses de 1,23 million d'euros par rapport à 2022.

Globalement, les dépenses de personnel se concentrent sur les chapitres 012 et 017 pour un montant de 176 582 590 € correspondant à 97,4 % du budget primitif ressources humaines 2023 qui s'élève, au total, à 183 562 155 € (dépenses de fonctionnement).

### 1.3 Dépenses de fonctionnement RH / ventilation par chapitre :

LIBELLE	BP 2022	BP 2023
011 – charges à caractère général	3 261 400 €	<b>3 217 835 €</b>
012/017 – Charges de personnel *	168 634 142 €	<b>176 582 590 €</b>
65 – Autres charges de gestion courante	568 860 €	<b>636 363 €</b>
6586 – Groupes politiques	563 776 €	<b>753 867** €</b>
67- Charges exceptionnelles	170 000 €	<b>101 500 €</b>
Total	173 198 178 €	<b>183 562 155 €</b>

\* hors masse salariale des assistantes familiales et assistants familiaux

\*\* dont 158 380€ liés aux charges sociales

## 2. Un budget accompagnant les grands projets de la politique RH

En 2023, le Département poursuivra le déploiement de sa politique ressources humaines avec pour objectifs : de renforcer et de développer les compétences disponibles au service des politiques publiques, de favoriser la qualité de vie et les conditions de travail des agents, tout en

faisant vivre un dialogue social riche et constructif.

## **2.1 Renforcer et développer les compétences**

Le plan pluriannuel pour l'emploi sera poursuivi cette année. Celui-ci sera ambitieux avec la création, le redéploiement ou la pérennisation d'une cinquantaine de postes. Afin d'assurer l'équilibre budgétaire de ces nouveaux postes, lors de la session du Budget primitif, il est proposé la création au tableau des emplois de 33 postes dont 7 sont financés par des recettes extérieures ou par des gains attendus sur des dépenses de fonctionnement. Compte tenu des délais constatés de recrutement, ces nouveaux postes devraient représenter une dépense supplémentaire d'environ 490 000 € en 2023 (et 865 000 € de plus en 2024). Quant à l'effet report de la mise en œuvre du plan pour l'emploi 2022, le surcoût attendu est de 1,25 million d'euros pour 2023.

La collectivité renforcera sa politique d'insertion professionnelle des jeunes en continuant l'accueil de jeunes en service civique ou de jeunes en études qu'il s'agisse d'apprenti.es ou de stagiaires école. A ce titre, une augmentation des dépenses est prévue à hauteur de 140 000 €.

Cette politique d'accueil de jeunes s'inscrira également dans le cadre du travail à mener sur l'attractivité du Département, en tant qu'employeur. En effet, dans un contexte national de déficit d'attractivité de la fonction publique ainsi que de difficultés de recrutement sur certains métiers, la collectivité, même si elle continue d'attirer régulièrement des candidats de différents horizons et d'autres régions, doit veiller à pouvoir disposer des compétences adaptées à ses missions et à l'ambition du projet de mandature. Le Département doit ainsi être en capacité de continuer à recruter tout en fidélisant ses agents. Après la mise en œuvre en 2022 du premier volet de ce projet sur l'attractivité de la collectivité, consacré à la revalorisation du régime indemnitaire, un deuxième volet portera en 2023 sur d'autres leviers d'attractivité. Il s'agira notamment de mieux faire connaître le Département et ses activités et d'accroître sa visibilité auprès de potentiels candidats, en renforçant les liens avec les écoles et les centres de formation. Ce projet mobilisera différents acteurs de la Direction des ressources humaines, des ressources humaines déléguées, mais également des représentants des différents métiers en tension.

Par ailleurs, le Département maintiendra en 2023 sa politique d'investissement dans le développement des compétences de ses agents en y consacrant une part significative de ses crédits de fonctionnement. Le plan de formation proposé pour l'année 2023 (annexe 7) poursuivra le volet essentiel que sont les formations de prévention aux risques professionnels. Il aura également vocation à soutenir la mise en œuvre du projet de mandature adopté en 2022, en proposant des formations nouvelles en matière de transitions, de solidarités et de citoyenneté. Dans un contexte de forte évolution des enjeux sur ces sujets, la formation permet de doter les agents d'outils pour modifier leurs pratiques professionnelles, en adaptant et en développant leurs compétences. Suite aux états généraux de la protection de l'enfance qui se sont tenus en 2022, le plan de formation destiné aux agents en charge de cette mission évolue. Enfin, le plan de formation vise à accompagner les agents dans leurs parcours professionnel ou leur projet de mobilité, en leur offrant par exemple la possibilité d'accéder à des préparations aux concours de la fonction publique, ou encore en portant une démarche d'inclusion numérique des agents.

## **2.2 Favoriser la qualité vie et les conditions de travail des agents**

En 2023, la qualité de vie et les conditions de travail des agents demeureront un axe central de la politiques ressources humaines. La collectivité travaillera notamment le sujet de la protection sociale complémentaire pour ses agents titulaires et non-titulaires : la complémentaire santé et la prévoyance/garantie maintien de salaire. La collectivité poursuivra globalement sa réflexion autour de l'adaptation de son dispositif d'action sociale, autre levier d'attractivité de la collectivité. Le sujet des déplacements des agents, dans une logique de décarbonation, sera retravaillé à travers de nouveaux dispositifs, notamment le forfait mobilité durable. La collectivité enrichira également son dispositif de prévention des risques, en mobilisant les compétences d'une ergonome recrutée au sein de ses services fin 2022.

## 2.3 Un dialogue social permanent

Après les élections professionnelles du 8 décembre 2022, de nouvelles instances de dialogue social seront installées début 2023. Le Comité Social Territorial (CST) est en effet né de la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cette année sera également marquée par l'élaboration concertée d'un agenda social, gage d'un dialogue social entretenu dans la durée. Le sujet de l'attractivité de la collectivité et de la fidélisation des agents devra bien sûr être l'objet d'échanges avec les représentants du personnel, dans la continuité du dialogue initié sur la revalorisation du régime indemnitaire. La concertation devra porter également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui devra intégrer les nouveaux enjeux à relever pour la fonction publique : qu'il s'agisse des compétences à acquérir en matière de transitions environnementales et de participation citoyenne, ou encore des départs massifs en retraite qui impacteront les services dans les prochaines années.

## 3. Un budget stable en matière de dépenses d'investissement

Les besoins estimés en investissement sont de 130 000 € pour 2023 et se décomposent comme suit :

LIBELLE	BP 2022	BP 2023
Mission accompagnement individuel et handicap (adaptation des postes de travail)	13 000 €	13 000 €
Restaurant inter-administratif	53 000 €	53 000 €
Prêts au personnel	58 000 €	58 000 €
Hygiène et sécurité et santé au travail	5 000 €	6 000 €
Total	129 000 €	130 000 €

L'augmentation prévisionnelle de 1 000 € des dépenses relatives à l'hygiène et à la santé des agents concerne l'acquisition d'un matériel dédié au dépistage des troubles visuels (Visiolite).

### Décide :

- d'inscrire au budget primitif les crédits correspondants à la politique Ressources Humaines ;
- d'adopter le tableau des effectifs en annexe 1 ;
- d'adopter les créations de postes telles que mentionnées en annexes 2 et 3 ;
- d'adopter le montant des prestations sociales en faveur du personnel présenté en annexe 4 ;

- d'approuver les autorisations de programme et d'engagement présentées en annexe 5 ;
- d'approuver les subventions présentées en annexe 6 ;
- d'approuver le plan de formation des agents départementaux pour l'année 2023 en annexe 7 ;
- d'approuver l'enveloppe de crédits prévue pour le fonctionnement des groupes d'élu.es ainsi que ses modalités d'établissement telles que présentées en annexe 8.

### Vote :

Pour : 31

Contre : 0

Abstentions : 22

Ne prend pas part au vote : M. PERRIN

En conséquence, la délibération est **adoptée à l'unanimité.**

Transmis en Préfecture le : 16 février 2023

ID : AD20230125V2

Pour extrait conforme

Pour le Président et par délégation

Signé électroniquement le lundi 20 février 2023

Pour le Président et par délégation,

La directrice Assemblée, affaires juridiques et documentation

Elodie JARNIGON