

COMMUNAUTE URBAINE

Débat d'orientation budgétaire 2021

Rapport annexe dédié aux ressources humaines

Le décret n° 2016-841 du 24 Juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire dispose que l'autorité territoriale présente un rapport comportant, au titre du dernier exercice connu les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel et à la durée effective du temps de travail de la collectivité, ainsi que l'évolution prévisionnelle des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le budget et éventuellement la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité. Les éléments d'information concernant cette première obligation figurent dans le rapport joint. Ils sont basés sur les données sociales extraites du rapport sur l'état de la collectivité 2019.

Ce rapport annexe dédié aux ressources humaines se structure de la manière suivante :

- Les orientations stratégiques en matière de ressources humaines
- Un point sur la structure des effectifs
- Des éléments autour des conditions de rémunération et de la durée effective du travail
- Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire

Les orientations stratégiques en matière de ressources humaines

Dans un contexte de contraintes et d'incertitudes qui s'invite durablement tant sur le plan financier, que sur celui des évolutions règlementaires que l'Etat entend impulser notamment en matière de dotations, de rémunérations et de transferts de compétences, ALM a souhaité définir des orientations en matière de politique ressources humaines pour la durée du mandat, dès le débat d'orientations budgétaires 2016. Il s'agissait, dans le cadre de la relecture des politiques publiques, de définir des orientations stratégiques permettant d'adapter le service public local pour répondre aux besoins des Angevins, tout en visant l'objectif de maîtrise des coûts et d'adaptation de nos ressources humaines.

Cette démarche, a rendu possible une gestion renouvelée de nos ressources humaines, fondée sur une vision plus prospective, et un accompagnement des évolutions structurelles de notre manière de produire le service public aux angevins. Cette nouvelle approche, portée collectivement par l'ensemble des services, vise à anticiper ces évolutions, pour permettre d'adapter nos ressources humaines en termes d'effectifs, de métiers et de compétences.

Ces transformations, peuvent se traduire par des réorganisations de services, et des redéploiements de postes libérés par des départs en retraite ou par des mobilités peuvent être opérés. Ainsi, les postes qui ne sont plus nécessaires pour produire le bon niveau de service sont « gelés » au tableau des emplois. Ils peuvent être réutilisés le cas échéant, pour faire face à de nouveaux besoins. La mobilité interne et l'accompagnement des parcours professionnels est priorisé. Il s'agit là, de rechercher la meilleure adéquation possible entre le niveau de service à rendre et les effectifs et compétences.

Des moyens d'accompagnement du changement sont également mobilisés pour permettre aux managers et aux agents de s'adapter à ces évolutions, par le recours à des dispositifs de formation spécialement conçus, et par la mobilisation en appui des directions opérationnelles des expertises des services ressources. Par ailleurs, une attention particulière est portée sur la conception des organisations et des environnements de travail afin qu'ils soient favorables en matière de condition de travail pour nos agents.



**INFORMATIONS RELATIVES A LA
STRUCTURE DES EFFECTIFS, AUX DEPENSES
DE PERSONNEL, A LA DUREE EFFECTIVE DU
TRAVAIL**

PREVISIONS BUDGETAIRES 2021

DOB 2021



**angers loire
métropole**
communauté urbaine

Sommaire

PARTIE 1 : LES DONNEES SOCIALES	6
1 – LA STRUCTURE DES EFFECTIFS.....	6
La répartition des effectifs sur emplois permanents et non permanents	6
La répartition hommes femmes	6
La répartition par catégorie.....	7
Les travailleurs handicapés.....	8
Les mouvements de personnel.....	9
Les départs à la retraite prévisibles.....	9
Les avancements d'échelon et de grade, les promotions internes.....	10
Le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels	11
2 – LES DEPENSES DE PERSONNEL	13
Les dépenses de personnel	13
La rémunération	14
3 - DUREE DU TRAVAIL.....	15
Le télétravail	15
L'absentéisme santé	17
Le petit absentéisme : <i>l'absentéisme de courte durée correspond à des arrêts pour maladie ordinaire d'une durée d'environ une semaine</i>	18
Les accidents de travail et de trajet.....	18
PARTIE 2 : LES DEPENSES DE PERSONNEL.....	20

PARTIE 1 : LES DONNEES SOCIALES

1 – LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

La répartition des effectifs sur emplois permanents et non permanents



En 2019, Angers Loire Métropole compte 729 agents permanents pour 709 ETP
 Entre 2014 et 2019, l'effectif est stable.

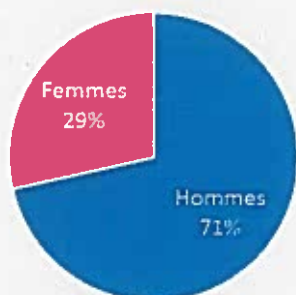
Nombre d'agents au 31/12



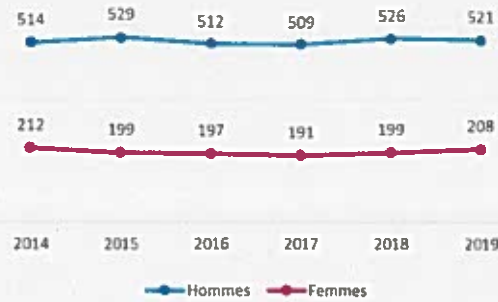
ETP



La répartition Hommes/Femmes



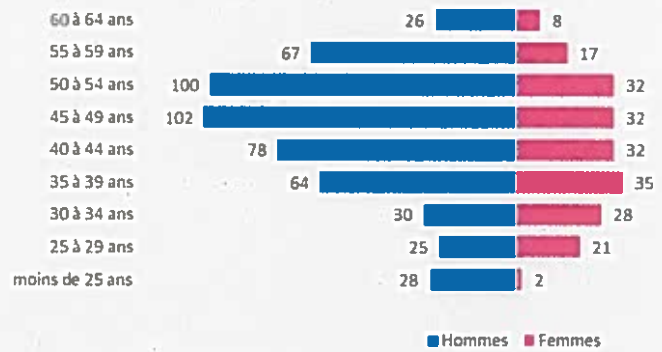
La répartition hommes/femmes reste inchangée sur la période avec 71% de l'effectif masculin.



Une moyenne d'âge qui augmente

L'âge moyen d'un agent sur emploi permanent passe de 43,3 ans en 2014 à 44,6 ans en 2019

Pyramide des âges au 31/12/2019



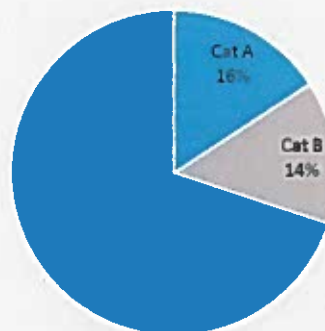
La fonction publique territoriale (FPT) est organisée en 8 filières qui correspondent aux grands domaines d'intervention des collectivités territoriales : administrative, technique, culturelle, sportive, sanitaire et sociale, sécurité, animation, sapeurs-pompiers.

Chaque filière est composée de cadres d'emplois qui regroupent les fonctionnaires relevant d'un même statut particulier et ayant vocation à occuper un ensemble d'emplois. Ces cadres d'emplois sont eux-mêmes classés en trois catégories :

- la catégorie A qui correspond aux fonctions de conception et de direction
- la catégorie B qui correspond à des fonctions d'application
- la catégorie C qui correspond aux fonctions d'exécution

Répartition par catégorie

La part des agents de catégorie A a diminué passant de 18% en 2014 à 16% en 2019.





La part des agents appartenant à la filière technique ou administrative représente 99,6% de la population permanente

Les travailleurs handicapés

La loi du 10 juillet 1987 qui a mis en place l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), prévoit que les employeurs publics doivent respecter un quota d'au moins 6 % de personnels handicapés au sein de l'effectif, le calcul étant établi avec des modalités de comptabilisation clairement précisées.

A défaut de remplir cette obligation, les employeurs sont tenus de verser une contribution annuelle au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (FIPHFP).

Qui sont les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L.5212-13 du Code du travail) ?

- Les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la CDAPH,
 - Les accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10% et titulaire d'une rente,
- les titulaires d'une pension d'invalidité et dont l'invalidité réduit au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- Les pensionnés de guerre ou assimilés, (veuves de guerre, orphelins de guerre, sapeurs-pompiers),
 - les titulaires de la carte d'invalidité,
 - les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

71 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 8,65 %

- 12 agents reconnus travailleurs handicapés par la Maison Départementale de l'autonomie
- 36 agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)
- 1 accidenté du travail titulaire d'une rente du régime général pour incapacité permanente d'au moins 10%
- 22 agents reclassés

Par sexe

11 femmes et 60 hommes

Par catégorie d'emploi

3 agents de catégorie B
68 agents de catégorie C

Les mouvements de personnel

En 2019, 77 arrivées d'agents
Permanents et 73 départs



Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
725 agents	729 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	1,3%
Contractuels	↘	-4,4%
Ensemble	↗	0,6%

Principales causes de départ
d'agents permanents



Fin de contrats remplaçants	37%
Mutation	23%
Départ à la retraite	16%
Mise en disponibilité	14%
Démission	7%

73 départs à la retraite observés en 6 ans

Soit 12 départs en moyenne par an

Les départs en retraite de 2014 à 2019



Les départs à la retraite prévisibles

109 départs prévisibles dans les 6 ans,
Soit 15% de l'effectif permanent actuel

Principaux emplois concernés par départ
d'ici 2025

Conducteurs poids lourd : 1 agent sur 5
(12 sur 55)

Conducteurs d'engins : 1 agent sur 4 (6 sur 25)

Chargés d'accueil en déchetterie : 1 agent sur 5
(5 sur 23)

Les départs en retraite prévisibles jusqu'en 2025



Les avancements d'échelon et de grade, les promotions internes

L'avancement d'échelon,

C'est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur dans un même grade. Il a lieu de façon continue (selon des durées définies pour chaque grade).

L'avancement de grade,

C'est le passage d'un grade au grade immédiatement supérieur, au sein d'un même cadre d'emplois.

La promotion interne,

C'est le passage d'un cadre d'emplois à un cadre d'emplois supérieur, en fonction des conditions d'ancienneté et/ou d'examens professionnels et des postes existant dans la collectivité. C'est un avancement qui reste exceptionnel.

En 2019, **324 agents**, soit **50 %** de l'effectif des titulaires et stagiaires, ont bénéficié d'une évolution de carrière (avancement d'échelon, avancement de grade ou promotion interne)

Parmi ces évolutions de carrière, on dénombre :

- **273 avancements d'échelon** (à durée unique), soit **47%** des agents titulaires et stagiaires bénéficiaires

Ces avancements concernent :

- 39 % des agents de catégorie A (34 agents)
- 51 % des agents de catégorie B (47 agents)
- 42 % des agents de catégorie C (192 agents)

- **44 avancements de grade** , soit **8%** des agents titulaires et stagiaires bénéficiaires

Ces avancements concernent :

- 3 % des agents de catégorie A (3 agents),
- 8 % des agents de catégorie B (7 agents),
- 7 % des agents de catégorie C (34 agents)

- **7 promotions internes**

Ces promotions concernent 3 agents de catégorie A, 2 de catégorie B et 2 de catégorie C.

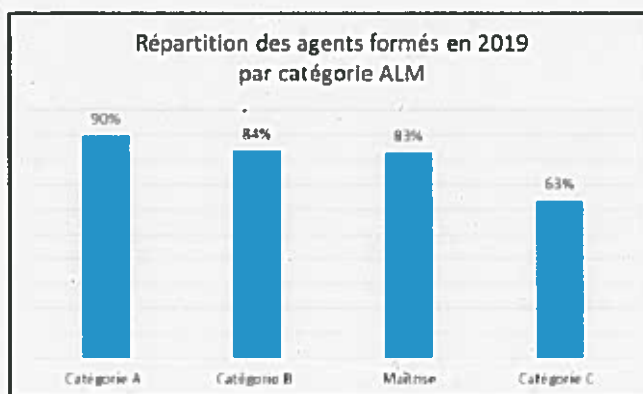
Le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels

Le volume de formation et les agents formés (agents permanents)

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de jours de formation	2 950	2 177	2 418	2 479	2 433	2 367
Nombre d'agents formés	629	503	661	511	549	552

Le nombre de jours de formation a légèrement diminué entre 2018 et 2019, pour un nombre d'agents formés relativement stable.

- ✓ 72 % des agents permanents ont suivi au moins une action de formation en 2019.



- ✓ Un agent formé a suivi en moyenne 4,3 jours de formation (4,4 en 2018).
- ✓ Les principaux domaines de formation (en pourcentage des jours de formation) :
 - Sécurité du travail : 28 %
 - Répères et outils fondamentaux dans l'exercice professionnel : 18 %
 - Cours, concours et examens : 16 %
- ✓ Répartition par type d'organisme
 - 55,5 % des formations ont été animées par des organismes externes
 - 31 % des formations ont été animées par le CNFPT
 - 11 % des formations ont été animées par des formateurs internes à la collectivité
 - 2,5 % des formations ont été réalisées à domicile (temps personnel de préparation concours/examens)

L'accompagnement des parcours professionnels

La DRH met en œuvre des actions d'accompagnement des parcours professionnels pour anticiper au mieux les évolutions d'organisation et les besoins des services.

Les enjeux sont de :

- Permettre à chacun des agents d'être acteur de son devenir professionnel
- Anticiper l'usure professionnelle et favoriser la mobilité professionnelle,
- Maintenir et développer l'employabilité des agents et l'évolution des organisations
- Avoir des agents motivés et compétents à leur poste

Différentes actions de soutien à la réflexion ou à la mise en œuvre du projet professionnel sont organisées soit de manière transversale, et ainsi accessibles aux agents intéressés, soit de manière spécifique dans le cadre du projet de service.

Les données sociales présentées plus haut intègrent les formations visant ces enjeux.

Les moyens budgétaires

Le budget formation :

- ✓ Prévu : 328 000 €
- ✓ Réalisé : 278 283 €

La cotisation CNFPT : réalisé : 157 065 €

Le réalisé total est de **435 348 €** permettant de financer l'ensemble des dispositifs de développement des compétences et d'accompagnement des parcours.

2 - LES DEPENSES DE PERSONNEL

Il existe plusieurs sources d'évolution de la masse salariale :

Ceux à l'initiative de l'État :

- *La hausse conjoncturelle: augmentation réglementaire fixée par décret ministériel, applicable à l'ensemble des fonctionnaires, concrétisée par une augmentation du traitement en pourcentage ou en nombre de points indiciaires.*
- *La revalorisation des échelles indiciaires*
- *L'évolution des taux de charges patronales.*
- *Le glissement vieillesse technicité (G.V.T) : durées minimales et normales d'avancement fixées par décret.*

Ceux à l'initiative d'Angers Loire Métropole :

- *Les transferts de mission vers ou à partir d'Angers Loire Métropole.*
- *Les moyens temporaires supplémentaires alloués aux services (ex: heures supplémentaires, emplois saisonniers).*
- *Les remplacements.*
- *L'évolution du périmètre de gestion (création, suppression, ou extension de services).*
- *L'évolution du régime indemnitaire.*

Les charges de personnel (chapitre 012) (*) (source: présentation du compte administratif 2019 au Conseil Municipal)

Après une baisse de 0,5 % entre 2017 et 2018 tous budgets agrégés, les charges de personnel ont progressé de 0,9% entre le CA 2018 et le CA 2019 : 42 M€ en 2019 (41,6 M€ en 2018).

Cette évolution est liée aux éléments suivants :

- ✓ effets du Glissement Vieillesse Technicité et décisions de l'Etat (Parcours Professionnel, carrières et rémunérations) représentant une évolution de + 1,5 %,
- ✓ recours plus important aux remplacements santé avec un impact estimé à + 0,6 %,
- ✓ autres évolutions diverses: + 0,4 %

L'effort de gestion a permis de compenser en partie l'augmentation de la masse salariale :

- ✓ - 0,2 % liés à un moindre recours aux remplacements,
- ✓ - 1,3 % liés à la mobilité (vacance de poste avant remplacement).

(*) y compris Eclairage Public, Voirie

La rémunération

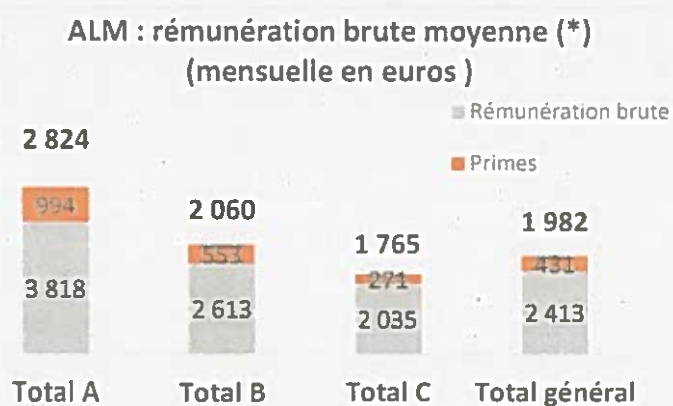
La rémunération des fonctionnaires est définie par la loi, qui dispose que "les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération, comprenant le traitement, l'indemnité de résidence¹, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire".

Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé.

La rémunération individuelle du fonctionnaire territorial est déterminée par son appartenance à un cadre d'emplois : suivant le grade de l'agent dans ce cadre d'emplois, un échelon, auquel est associé un indice brut, définit de manière précise sa position sur l'échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires. A chaque indice brut (indice classement) correspond un indice majoré (indice traitement).

Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur de l'indice de base de la fonction publique, fixée par décret.

A Angers Loire Métropole, en janvier 2020, les primes représentent 18% du salaire brut mensuel. La variation en fonction des catégories est la suivante : 26% en catégorie A, 21% en catégorie B, 13% en catégorie C.



Le rapport des salaires extrêmes est de 2,59

(rapport entre les 10% des salaires les plus élevés et les 10% des salaires les moins élevés)

(*) rémunération brute moyenne reconstituée à temps complet hors SFT et hors participations employeur

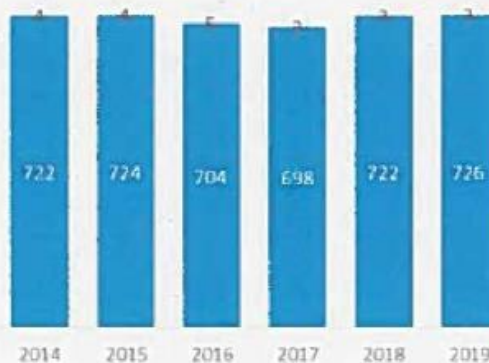
3 - LA DUREE DU TRAVAIL

Le décompte annuel de référence en 2019 était de 1600 heures.

Le temps de travail peut être un temps complet, un temps non complet ou un temps partiel.

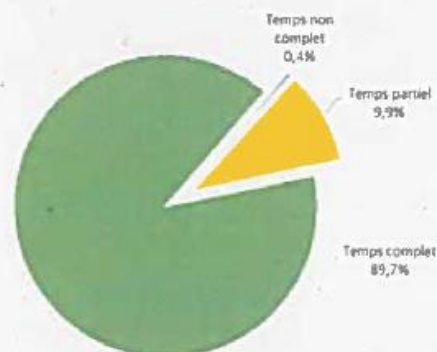
Répartition par temps de travail :
seuls 3 agents travaillent à temps non complet.

■ temps non complet
■ temps complet



Au total, 10% des agents travaillent à temps partiel

- 53% sont des temps partiels sur demande,
- 37% sont de droit
- 10% sont thérapeutiques



Le télétravail

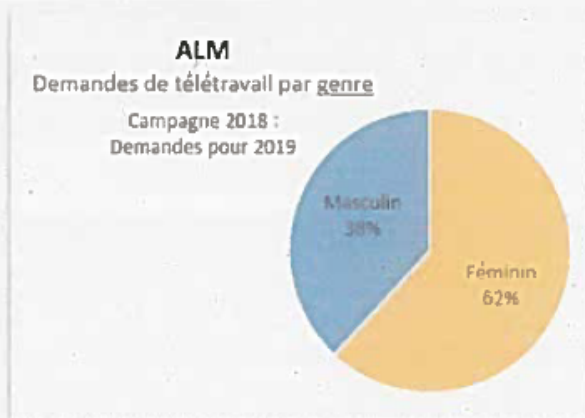
Angers a instauré le télétravail en 2013. En pratique le télétravail peut prendre la forme de deux jours maximum par semaine, durant lesquels l'agent réalise ses missions à domicile. Il s'agit d'une démarche volontaire de l'agent et de son service, dont les modalités (missions exercées, durée du télétravail, nombre de jours par semaine ou par mois) sont fixées dans un arrêté.

Tous les agents qui le souhaitent, quelle que soit la catégorie hiérarchique dont ils relèvent, peuvent faire acte de candidature dès lors qu'ils occupent leur poste depuis plus d'un an. Bien évidemment, un certain nombre de missions ne sont pas compatibles avec le télétravail (interventions sur la voie publique ou accueil d'utilisateurs par exemple).

Quels sont les avantages du télétravail ?

Pour chaque salarié, c'est avant tout l'autonomie dans l'organisation qui permet une grande liberté géographique d'installation. Réduire ses temps de déplacements (fatigue, coûts, temps perdu ...), mieux organiser le rapport temps de travail/temps personnel, s'affranchir des aléas qui peuvent perturber les transports (neige, grève ...), occasionnent au final moins de stress. Pour l'employeur, c'est souvent un vrai bénéfice humain (meilleure qualité de vie du salarié, autonomie, confiance ...) et donc indirectement un meilleur fonctionnement.

Nombre de demandes de télétravail



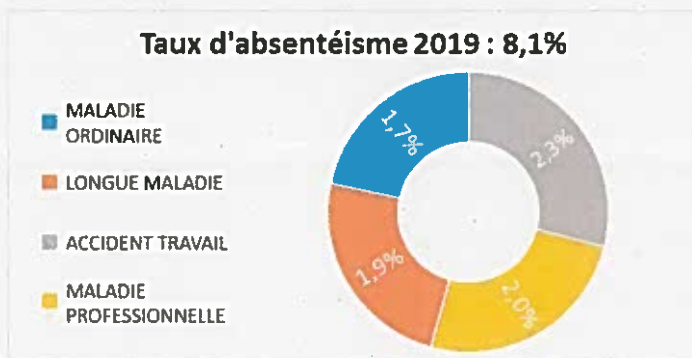
Les demandes sont principalement formulées par des femmes.

Nombre de télétravailleurs (agents présents au 31/12/2019)

	Hommes				Femmes			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre d'agents ayant demandé à bénéficier du télétravail au cours de l'année 2019	9	5	2	16	8	8	8	24
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2019	9	4	1	14	7	6	6	21

L'absentéisme santé

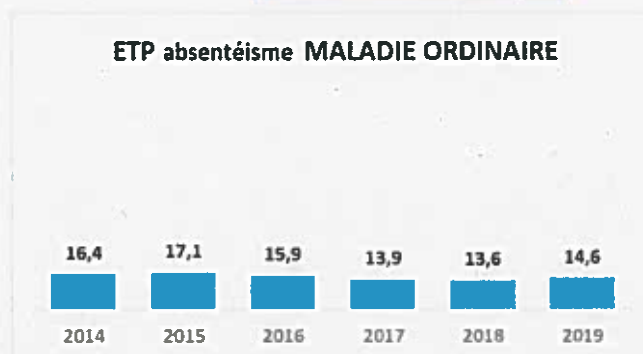
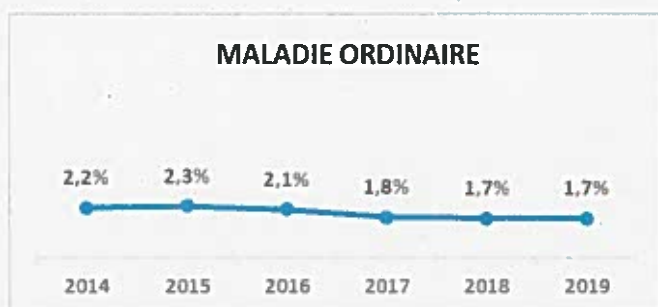
Le taux d'absentéisme santé a augmenté entre 2018 et 2019 : **8,1%** pour 7,5% en 2018.



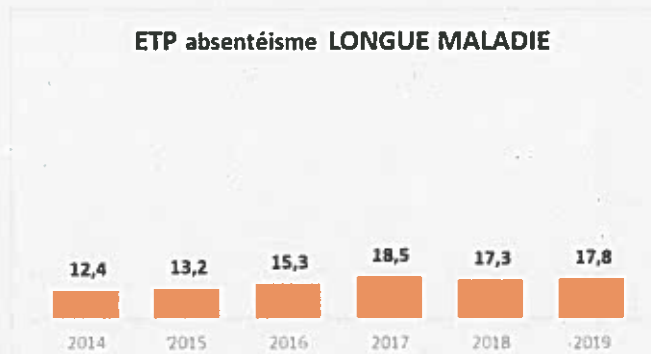
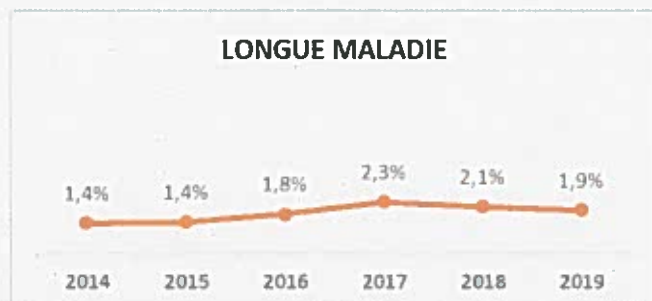
Mode de calcul DGCL
(Permet de se comparer aux autres collectivités)

Périmètre = agents sur emploi permanent au 31/12

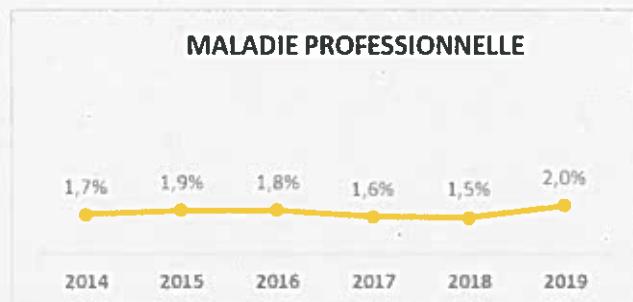
Taux absentéisme =
Nombre de jours calendaires d'absence
/(365 x Effectif)



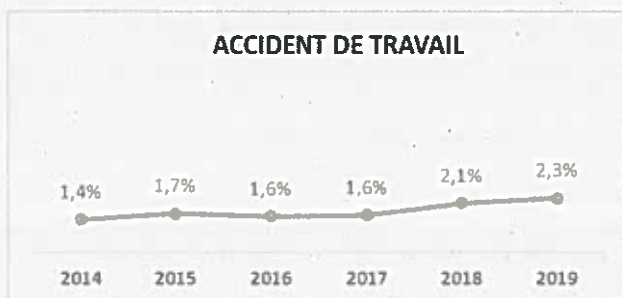
Les absences pour maladie ordinaire sont stables entre 2018 et 2019. Elle représente 14,6 ETP absents dans l'année en 2019.



Les absences longues maladies ont diminué entre 2018 et 2019. Elles représentent 17,8 ETP en 2019.



La maladie professionnelle a progressé : on passe d'un taux de 1,5% à 2% en 2019. Elle représente 15,3 ETP absents dans l'année pour 11,2 ETP en 2018.



Les absences pour accident de travail ont progressé : on passe d'un taux de 2,1% à 2,3 % en 2019. Elles représentent 18,2 ETP absents dans l'année pour 15,6 ETP en 2018.

Le petit absentéisme : *l'absentéisme de courte durée correspond à des arrêts pour maladie ordinaire d'une durée d'environ une semaine)*

Le taux de petit absentéisme stabilisé de 2014 à 2017 enregistre une diminution depuis 2018.

TAUX DE PETIT ABSENTEISME



Diminution de la proportion d'agents concernés en 2018 qui se poursuit en 2019

Petit absentéisme maladie ordinaire
(% d'agents absents au moins une fois dans l'année)



Les accidents de travail et de trajet

ALM : Nombre d'accidents de travail et de trajet



On constate que le nombre d'accidents a fortement diminué en 2019 : les accidents sans arrêt étaient très nombreux en 2018.

Evolution des accidents de travail entre 2018 et 2019 : 93 accidents de travail pour 146 en 2018.

- ✓ - 22 accidents de travail avec arrêt
- ✓ - 31 accidents de travail sans arrêt

Evolution des accidents de trajet 2018 et 2019 : 11 accidents de trajets en 2019 pour 14 en 2018.

- ✓ Stabilité du nombre d'accidents de trajet avec arrêt (4 en 2019)
- ✓ - 3 accidents de trajet sans arrêt

PARTIE 2 : LES DEPENSES DE PERSONNEL

La politique Ressources Humaines se fonde sur une démarche prospective, qui vise à anticiper pour mieux les accompagner, les transformations organisationnelles qui permettent d'adapter le service public aux besoins des Angevins. Il s'agit de rechercher en permanence la meilleure adéquation possible entre le niveau de service à rendre, et les effectifs et compétences nécessaires.

Pour accompagner ces mutations, la politique RH se construit autour d'axes forts que sont :

- La maîtrise de la masse salariale par la recherche d'une plus grande efficacité des organisations,
- La mutualisation sous différentes formes des prestations, des services, et des moyens,
- La construction collaborative d'un projet managérial mobilisateur,
- L'appui aux managers et aux agents dans la conduite des projets de transformation des prestations et des organisations,
- La priorité donnée à la mobilité interne,
- L'accompagnement des parcours professionnels par le développement de dispositifs innovants,
- Le développement des compétences et l'accompagnement du changement,
- L'appui à la conception d'environnement et de conditions de travail de qualité préservant la santé des agents,
- Un dialogue social dynamique et régulier.

Le chapitre 012 « Les dépenses de personnel »

En 2020, tous budgets agrégés, les dépenses de personnel évoluent de + 1,6% par rapport au CA 2019. Les principales évolutions constatées entre le CA 2019 et le CA 2020 sont les suivantes :

- ✓ L'impact des effets des décisions de l'Etat estimé à hauteur de + 1,4%,
- ✓ La prime exceptionnelle dans le cadre de la crise sanitaire à hauteur de + 0,4%.

Pour 2021, l'évolution de l'ensemble du chapitre lié aux dépenses de personnel sera de + 1,2% par rapport au BP 2020 :

- Glissement Vieillesse et Technicité : + 1,1%,
- Protocole d'Accord relatif aux Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations : + 0,2%,
- RIFSEEP : + 0,1 %
- Mise en œuvre de l'attribution de la prime de Précarité pour les contractuels : + 0,2%,
- Efforts de gestion : - 0,4%.

Les évolutions des dépenses au chapitre 012 sont différentes suivant les budgets.

En ce qui concerne le **budget principal**, il évolue de + 2,1% par rapport au BP 2020. Cette évolution est liée principalement au renforcement structurel de la Direction du Système d'Information et Numérique (DSIN) initié en 2020, ainsi qu'aux moyens nécessaires au pilotage et au déploiement du projet Territoire Intelligent.

L'évolution des budgets annexes **Eau et Assainissement** de **+ 0,9 %** par rapport à 2020, correspond à titre principal aux évolutions réglementaires.

Pour le budget **Déchets**, les dépenses sont maîtrisées, l'évolution étant de **-0,8%** par rapport au BP 2020.

Le budget **Transports** évolue de **+ 0,7%** par rapport au BP 2020, ce constat résultant des évolutions réglementaires.