



Rapporteur : Mme ROUX

N° AD_2026_0029

Commission n°4

40 - Ressources humaines

Ressources humaines

Le 12 février 2026 à 9h30, 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,

Étaient présents : Mme BIARD, Mme BILLARD, M. BOHANNE, M. BOURGEOUX, Mme BOUTON, Mme BRUN, M. CHENUT, M. COULOMBEL, Mme COURTEILLE, M. DE GOUVION SAINT-CYR, M. DELAUNAY, M. DÉNÈS, Mme DUGUÉPÉROUX-HONORÉ, Mme FAILLÉ, Mme FÉRET, M. GUIDONI, M. HERVÉ, M. LAPAUSE, Mme LARUE, Mme LE FRÈNE, M. LE GUENNEC, M. LE MOAL, M. LENFANT, M. LEPRETRE, Mme MAINGUET-GRALL, M. MARCHAND, M. MARTIN, M. MARTINS, Mme MERCIER, Mme MESTRIES, M. MORAZIN, M. PAUTREL, M. PERRIN, M. PICHOT, Mme QUILAN, Mme ROGER-MOIGNEU, Mme ROUSSET, Mme ROUX, Mme SALIOT, M. SOULABAILLE, Mme TOUTANT

Absents et pouvoirs : Mme ABADIE (pouvoir donné à M. BOHANNE), Mme COURTIGNÉ (pouvoir donné à M. LE GUENNEC), M. GUÉRET (pouvoir donné à Mme BOUTON), Mme GUIBLIN (pouvoir donné à M. DE GOUVION SAINT-CYR), M. HOUILLOT (pouvoir donné à Mme MERCIER), Mme KOMOKOLINAKOAFIO (pas de pouvoir donné), Mme LEMONNE (pouvoir donné à M. LENFANT), Mme MORICE (pouvoir donné à Mme BIARD), Mme MOTEL (pouvoir donné à M. MORAZIN), Mme ROCHE (pouvoir donné à M. LE MOAL), M. SALMON (pouvoir donné à Mme FÉRET), M. SOHIER (pouvoir donné à Mme MESTRIES), M. SORIEUX (pouvoir donné à M. PAUTREL)

Après épuisement de l'ordre du jour, la séance a été levée à 18h25.

Le Conseil départemental

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

Exposé :

Après une année 2025 marquée par des tensions inédites sur ses ressources et dans un contexte, notamment national, appelant à la prudence, le Département d'Ille-et-Vilaine propose pour l'année 2026 un budget conciliant maîtrise des dépenses et poursuite du déploiement de sa politique en matière de ressources humaines.

Le Département ne renonce pas à son ambition de garantir un service public de qualité tout en préservant un environnement de travail attentif aux besoins de ses agent.es. Il doit néanmoins composer avec des évolutions réglementaires impactant directement et fortement les dépenses de personnel. Ainsi en 2026, le budget consacré aux ressources humaines évolue de 1,6 % par rapport au budget primitif 2025, permettant de faire face à ces nouvelles dépenses, sans prévoir des mesures d'économies supplémentaires par rapport à celles mises en œuvre en 2025.

Ce rapport illustre cette recherche constante du meilleur point d'équilibre entre maîtrise des dépenses et accompagnement des agents qui constituent la première richesse de la collectivité, dédiée au service public départemental.

I. LA STRUCTURE DU BUDGET RESSOURCES HUMAINES

Le budget ressources humaines est composé d'une section de fonctionnement et d'une section d'investissement.

La section de fonctionnement regroupe les dépenses liées à la masse salariale du personnel (chapitre 012), aux groupes d'élu.es (chapitre 6586), aux frais de déplacement et de formation (chapitre 011). Elle est également composée des dépenses ressources humaines des agents affectés à la gestion du revenu de solidarité active (chapitre 017) et des autres charges de gestion courante ou spécifiques (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 Le Beauregard.

La masse salariale des assistant.es familiaux.ales correspondant à 47,94 millions d'euros n'apparaît pas dans cette politique mais dans le budget de fonctionnement « Protection de l'enfance ».

Le budget ressources humaines s'élèvera en 2026 à 194,4 millions d'euros en fonctionnement (en hausse de 1,6 % par rapport au budget primitif 2025) et à 138 000 d'euros en investissement.

II. UN BUDGET DE FONCTIONNEMENT QUI PERMET DE COUVRIR DES EVOLUTIONS MECANIQUES SANS NOUVEAU PLAN D'ECONOMIES

A. Des dépenses mécaniques et des mesures externes qui impactent le budget de fonctionnement

Chaque année, la masse salariale connaît une progression naturelle liée, d'une part à des effets mécaniques d'évolution des carrières et, d'autre part, à des évolutions externes qui s'imposent aux employeurs publics.

Ainsi en 2026 le coût supplémentaire des évolutions individuelles de rémunération des agents dans leur carrière (mécanisme dit du « Glissement vieillesse technicité ») est estimé à 1,35 million d'euros. La revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance au 1^{er} janvier 2026 fera également mécaniquement progresser les dépenses sur l'intégralité de l'année 2026 d'environ 72 000 euros.

Initiée en 2024 et confirmée en 2025, la hausse du taux de cotisation employeur à la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales se poursuit en 2026. La hausse de 3 points de cotisations représente cette année un surcoût de 2 580 000 euros.

Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2026, la Région Bretagne a institué le versement mobilité régional et rural (ressource destinée à renforcer l'offre de transport sur l'ensemble du territoire

breton). Ce nouveau prélèvement s'impose à l'ensemble des employeurs publics et privés d'au moins 11 salariés. Le taux applicable aux rémunérations des agents est de 0,15 % ou à 0,08 % dans certains territoires intercommunaux (Brocéliande Communauté et Couesnon Marches de Bretagne) représentant une dépense supplémentaire de 155 000 euros en année pleine pour le Département.

B. Des dépenses ressources humaines adaptées pour mieux protéger les agents

Malgré le contexte budgétaire encore difficile, les dépenses consacrées au personnel seront préservées ; ceci afin d'assurer le service public départemental au bénéfice des Breillien.nes et de ne pas faire peser sur les agents des contraintes en grande partie imposées par le contexte national.

En 2026, le budget ressources humaines permettra de maintenir les effectifs. La rémunération des agents sera préservée. La collectivité maintiendra au même niveau sa politique de remplacements des agents absents.

En 2026, le Département réintégrera la gestion des allocataires du revenu de solidarité active implantés sur le territoire des communes de Fougères et de Saint-Malo. Il convient donc de prévoir la création de 6 postes (5 relevant de la catégorie A et 1 relevant de la catégorie B) afin de renforcer les équipes des centres départementaux d'action sociale concernés par cette évolution. Ces créations de poste (300 000 euros en année pleine) seront financées par la fin des dotations aux communes délégataires.

En outre, la restauration des élèves du collège Duguay Trouin de Saint-Malo évoluera en 2026. Les élèves étaient accueillis dans le service de restauration du centre régional des œuvres universitaires et scolaires situé à proximité du collège. A l'occasion du futur déménagement du restaurant universitaire, le Département réinternalisera la restauration des élèves du collège en septembre 2026. Cela implique la création de 4 postes pour un coût estimé en année pleine à 180 000 euros. Cette évolution sera financée par la fin de la participation annuelle versée au centre régional des œuvres universitaires et scolaires au titre de l'accueil des collégiens.

Par ailleurs, le Département créera 5 postes de médecins à temps non complet afin d'attirer et de fidéliser les médecins de la Protection maternelle et infantile notamment. L'évolution de la démographie médicale et la demande de ces derniers de pouvoir conserver d'autres formes de pratique clinique invitent la collectivité à repenser le format des emplois qu'elle propose. C'est pourquoi, la création d'emplois à temps non complet sur des quotités allant de 17 h 30 à 24 h 30 figure dans le tableau des emplois, joint en annexe. Ces créations n'engendreront aucun impact financier, le nombre d'équivalent temps plein global n'augmentera pas en 2026.

Afin de régulariser l'organisation des services à la suite d'une mobilité interne, il est proposé la création d'un poste de catégorie A + (administrateur / ingénieur en chef) ainsi que d'un emploi fonctionnel de directeur.trice général.e adjoint.e correspondant.

Le Département réaffirme également son engagement en faveur des évolutions de carrière, des parcours professionnels et de la montée en compétences des agent.es.

Comme en 2025, les ratios d'avancement de grade et de promotion interne seront maintenus. Le budget formation sera sanctuarisé à son niveau de 2025 soit 882 000 euros, afin d'accompagner le déploiement des évolutions législatives ou réglementaires (l'accompagnement rénové des allocataires du revenu de solidarité active pour exemple) mais aussi soutenir la mise en œuvre des trois axes du projet de mandature.

Contraint réglementairement, à la suite d'une décision prise au niveau national en 2025, de mettre en œuvre la baisse de l'indemnisation à 90 % du traitement pour les agents touchés par un arrêt de maladie ordinaire, le Département a souhaité soutenir davantage ses agents en réallouant les

sommes concernées à leur protection sociale. La collectivité a ainsi revalorisé, pour toute l'année 2025, la participation employeur pour l'adhésion des agents à une prévoyance et à une complémentaire santé. Ces efforts seront poursuivis en 2026 avec en perspective la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives à la protection sociale complémentaire des agents au 1^{er} janvier 2029.

Dans un contexte en forte évolution, le Département est attentif à préserver les signes de reconnaissance de l'investissement des agents ainsi que les moments de convivialité qui les accompagnent. Ainsi, l'arbre de Noël pour les enfants du personnel ou encore la cérémonie des médailles continueront de rythmer la vie de la collectivité. Les prestations d'action sociale seront par ailleurs maintenues à leur niveau habituel.

C. Des mesures de maîtrise de la masse salariale reconduites en 2026

Le plan d'économies ressources humaines proposé en 2025 a permis de contenir l'évolution mécanique de la masse salariale. Avec une évolution positive de 1,6 % par rapport au budget primitif 2025, il sera nécessaire de maintenir en 2026 la plupart de ces mesures.

C'est pourquoi pour 2026 les mesures suivantes seront reconduites :

- La limitation du nombre d'apprenti.es accueilli.es : la collectivité prévoit de recruter 5 apprenti.es maximum sur les métiers en tension, en mobilisant les financements pédagogiques du Centre national de la fonction publique territoriale (budget de 55 000 euros) ;
- La suppression temporaire de la possibilité de monétiser 3 jours de compte épargne temps. La possibilité de convertir des jours de compte épargne temps en points comptant pour le régime de retraite additionnelle sera, quant à elle, reconduite en 2026 ;
- La limitation de l'accueil des stagiaires gratifié.es, aux seuls stagiaires Askoria (école du travail social), afin de sanctuariser l'accueil de 15 stagiaires dans le secteur social (budget de 85 000 euros). L'accueil des stagiaires pour des durées inférieures à deux mois (stages non gratifiés) continuera d'être encouragé ;
- La limitation des emplois saisonniers, à l'exception d'emplois indispensables au maintien du service public, sur le secteur du pays de Saint-Malo (éco-gardes et saisonniers au sémaphore pour un budget de 30 000 euros) et sur la tarification solidaire dans les collèges (26 000 euros) ;
- La limitation des dépenses de vacances, en préservant une enveloppe suffisante pour garantir la continuité des missions de service public (budget de 490 000 euros) ;
- Une poursuite de la réduction des frais de déplacement des agents, en cohérence avec la trajectoire carbone de la collectivité.

D. Les dépenses de fonctionnement ressources humaines ventilées par chapitre

Les dépenses de personnel se concentrent majoritairement sur les chapitres 012 et 017 (charges de personnel) pour un montant de 191,15 millions d'euros. Celui-ci correspond à 98,3 % du budget primitif ressources humaines 2026 qui s'élève, au total, à 194,4 millions d'euros (dépenses de fonctionnement).

LIBELLE	BP 2025 (en euros)	BP 2026 (en euros)
011 - charges à caractère général	2 370 554	2 098 025
012 / 017 - Charges de personnel *	187 882 976	191 151 200
65 - Autres charges de gestion courante	494 970	500 775
6586 - Groupes politiques	650 000	650 000
67 - Charges spécifiques	1 500	

Total	191 400 000	194 400 000
-------	-------------	-------------

* hors masse salariale des assistant.es familiaux.ales

III. UN BUDGET STABLE EN MATIERE DE DEPENSES D'INVESTISSEMENT

Les besoins estimés en investissement sont stables par rapport à 2025 et s'élèvent à 138 000 euros pour 2026. Ils se décomposent comme suit :

LIBELLE	BP 2025 (en euros)	BP 2026 (en euros)
Mission accompagnement individuel et handicap (adaptation des postes de travail)	30 000	44 000
Restaurant inter-administratif	33 000	25 000
Prêts au personnel	62 000	58 000
Hygiène et sécurité et santé au travail	14 092	11 000
Total	139 092	138 000

Le Département poursuit sa démarche de recrutement et d'inclusion des personnes en situation de handicap dans ses services. Le taux d'emploi des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi atteint désormais 7,52 %.

Afin de mettre en place les aménagements de poste permettant de maintenir ou d'accueillir ces agents dans l'emploi, l'achat d'équipements (fauteuils ergonomiques, équipements de basse vision ou encore participation à l'acquisition de prothèses auditives notamment) est nécessaire.

Par ailleurs, un important travail a été mené conjointement par la direction des Moyens généraux et la direction des Ressources humaines à l'occasion du renouvellement du marché d'équipement, pour améliorer l'ergonomie et le confort des équipements de bureau, dans un souci d'amélioration globale des conditions de travail des agents.

IV. BUDGET CARBONE

Le budget carbone global 2026 associé au budget financier 2026 de la politique ressources humaines, soit les prévisions d'émissions de gaz à effet de serre exprimées en CO₂e représentent un total de **800 tonnes de CO₂équivalent (incertitude de 28 %)**. Ce chiffrage carbone du budget ressources humaines porte uniquement sur les dépenses de formation et de frais de déplacement, soit seulement 1 % du budget ressources humaines, la masse salariale ne pouvant être traduite en émissions carbone.

Les résultats détaillés sont présentés en annexe 9, permettant de restituer ces éléments vis-à-vis de la trajectoire de décarbonation de la collectivité.

V. UNE FONCTION RESSOURCES HUMAINES EN APPUI DES EVOLUTIONS DE LA COLLECTIVITE

Au cours de l'année 2025, la collectivité a ajusté ou lancé la réflexion autour de l'organisation de plusieurs directions telles que la direction Enfance famille, les Archives départementales ou les directions mobilités. Ces réflexions se poursuivront et prendront effet en 2026.

La direction des Ressources humaines sera pleinement engagée pour accompagner ces transformations. Elle mobilisera son savoir-faire et ses outils au bénéfice des agents concernés par ces changements. Accompagnement à l'élaboration d'un projet professionnel ou à la mobilité, formation ou soutien dans les étapes de changement seront autant de leviers possibles pour venir en appui des évolutions d'organisation.

Le site de Beauregard connaîtra, par ailleurs, à compter de 2026 une phase importante de travaux impactant directement le quotidien des agents. La direction des Ressources humaines sera présente pour accompagner cette période importante pour les agents de ce site.

Enfin, les principaux projets structurants de la politique ressources humaines seront poursuivis en 2026. Les priorités porteront notamment sur :

- l'organisation des élections professionnelles de décembre 2026 et l'installation des nouvelles instances de dialogue social ;
- la poursuite de l'accompagnement des transitions environnementales impactant l'organisation et les métiers ;
- la relation aux usagers internes.

A. 2026, année électorale

Le jeudi 10 décembre 2026, le Département organisera, comme dans toute la fonction publique, les élections professionnelles. Celles-ci permettront d'élire les représentants du personnel siégeant dans les instances de dialogue social et de voir se composer le paysage syndical de la collectivité.

Le Département a fait le choix d'adopter pour la première fois le vote électronique pour les différents scrutins. La direction des Ressources humaines intensifiera le dialogue social afin de préparer avec la plus grande rigueur cette échéance. L'objectif partagé avec les organisations syndicales est de mobiliser les agents autour de cette élection, afin d'atteindre un taux de participation élevé. La collectivité sera particulièrement attentive aux agents les plus éloignés du numérique afin de faciliter l'accès de tous à ce scrutin.

B. La fonction ressources humaines au cœur des transitions environnementales

Après une importante phase de sensibilisation des agents aux transitions, la direction des Ressources humaines poursuivra le déploiement des formations métiers en lien avec les différents piliers du plan de transitions, afin d'accompagner les évolutions des métiers et les changements de pratique professionnelle.

La question des déplacements des agents et de leur impact sur la trajectoire carbone du Département demeure un enjeu de l'année 2026. En lien étroit avec les différentes directions impliquée sur ce sujet (direction des Moyens généraux, direction de la Transformation écologique), la direction des Ressources humaines continuera à sensibiliser les agents sur l'impact de leurs déplacements domicile / travail et à mener des actions en faveur de la promotion des modes de déplacements faiblement émissifs.

C. Qualité de la relation à l'utilisateur

A l'instar de la stratégie globale mise en œuvre par le Département, la direction des Ressources humaines s'inscrit dans une démarche d'amélioration de la relation à ses usagers internes. Simplification des courriers, meilleure identification des interlocuteurs de la direction, facilitation de l'accueil téléphonique, seront autant de chantiers à conduire en 2026 pour faciliter les échanges entre la direction et les agents.

Décide :

- **d'approuver l'ensemble des propositions et des actions exposées ci-dessus, conformes au débat d'orientations budgétaires ;**
- **d'inscrire au budget primitif 2026 les crédits correspondants à la politique ressources humaines ;**
- **d'adopter le tableau des effectifs, joint 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 tel que présenté en annexe 4 ;
- d'ouvrir au budget primitif 2026 les autorisations de programme et d'engagement telles que présentées en annexe 5 ;
- d'approuver l'attribution de subventions telles que présentées en annexe 6 ;
- d'approuver les enveloppes budgétaires dédiées à la masse salariale des collaborateurs d'élus telles que présentées en annexe 7 ;
- d'adopter le plan de formation, joint en annexe 8.

Vote :

Pour : 32

Contre : 0

Abstention : 21

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

Transmis en préfecture le :
17 février 2026
ID: AD_2026_0029

Pour extrait conforme