

## COMMISSION 4 : FINANCES, CITOYENNETÉ, MOYENS DES SERVICES

### POLITIQUE 40 - RESSOURCES HUMAINES

La structure du budget Ressources Humaines (RH) 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'élus (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 RSA (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 administratif de Beauregard, ainsi que les prêts octroyés au personnel départemental.

La masse salariale des 856 assistant.es familiaux.ales et son évolution sur 2022 n'apparaît pas dans cette politique mais dans le budget de fonctionnement « Protection de l'enfance ». Globalement, elle repose sur une enveloppe de 40,4 M€.

#### I - LES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT

Concernant le fonctionnement, les dépenses de personnel au budget primitif (BP) 2022 du Département s'élèvent à 173 198 178 €, en hausse de 4,54 % par rapport au budget primitif 2021, marquant ainsi un effort très significatif du Département en faveur des ressources humaines en ce début de mandat.

BP 2021 *	165 679 170 €
Taux d'évolution	+ 4,54 %
BP 2022	173 198 178 €

\* hors masse salariale des assistants familiaux

#### a) Evolution de la masse salariale et des autres dépenses de personnel

Des mesures nationales, avec revalorisation de certaines grilles dès la fin de l'année 2021 et courant 2022, engendrent une dépense supplémentaire estimée à près de 700 000 €. Sont concernés par ces revalorisations certains agents de catégorie C, mais également certains agents de catégorie A de la filière médico-sociale, en particulier les infirmier.ères, les puériculteur.rices, les cadres de santé, les ergothérapeutes.

Autre mesure nationale qui aura une incidence sur les dépenses de personnel : la prime inflation dont la dépense est estimée à 200 000 €. Néanmoins, cette dépense sera neutralisée par une réduction équivalente du montant des cotisations reversées.

La masse salariale connaît une progression naturelle liée aux évolutions individuelles de rémunération des agents dans leur carrière (GVT). Cette augmentation est estimée à un peu plus de 1 000 000 €, dans la lignée des années précédentes.

Afin de renforcer l'attrait vers le Département, celui-ci prévoit d'engager une réflexion sur son régime indemnitaire en particulier pour les métiers qui font l'objet d'un déficit d'attractivité par rapport à d'autres collectivités de taille similaire. Au-delà de la question de l'attractivité salariale, la collectivité va engager une réflexion plus complète sur l'ensemble des leviers en matière d'attractivité pour voir dans quelle mesure ces derniers peuvent être renforcés au-delà des pratiques actuelles (lien avec les organismes de formation et

universités, accueil des jeunes, bon calibrage et attractivité des fiches de postes, qualité de vie au travail, etc.). Cette question de l'attractivité n'est pas propre au Département d'Ille-et-Vilaine puisque c'est un sujet désormais traité également au niveau national par la ministre de la Transformation et de la fonction publique.

Par ailleurs, le personnel départemental a été particulièrement mobilisé toute l'année 2021 pour maintenir, pendant la crise sanitaire, un service public de qualité à l'ensemble des Breillien.nes. C'est pourquoi l'exécutif a proposé le versement d'une prime exceptionnelle à l'ensemble des agents. Ce montant pourra atteindre jusqu'à 350 € brut pour les agents ayant exercé à temps plein et sur une année complète, ce qui représente un effort financier d'un peu plus d'1,2 M€.

Suite à la crise covid qui a fragilisé encore plus tout un pan de la jeunesse, la collectivité renforcera sa politique volontariste d'insertion professionnelle en continuant l'accueil de jeunes en service civique ou de jeunes en études que ce soit des apprentis ou des stagiaires école. A ce titre, de nouvelles dépenses sont prévues à hauteur de 330 000 €.

Enfin, en lien avec la direction Education jeunesse et sports et le pôle Territoires et services de proximité, la direction des Ressources humaines pilote une démarche d'uniformisation des tenues de travail et du matériel ergonomique d'entretien pour les agents techniques des collèges. Ce projet s'inscrit dans le souhait de poursuivre l'amélioration des conditions de travail de nos agents. Les crédits afférents seront prévus sur le budget de la direction des Ressources humaines.

Globalement, les dépenses de personnel se concentrent sur les chapitres 012 et 017 pour un montant de 168 634 142 € correspondant à 97,4 % du budget primitif RH 2022 qui s'élève, au total, à 173 198 178 € (dépenses de fonctionnement).

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

<b>LIBELLE</b>	<b>BP 2021</b>	<b>BP2022</b>	<b>Δ BP 2021 / 2022</b>	<b>Principales évolutions</b>
011 – charges à caractère général	2 693 050 €	3 261 400 €	+ 568 350 €	Gestion des EPI agents collèges, frais de formation apprentis
012/017 – Charges de personnel *	161 887 445 €	168 634 142 €	+ 6 746 697 €	GVT, mesures indiciaires, RIFSEEP, Prime exceptionnelle, PPE
65 – Autres charges de gestion courante	601 180 €	568 860 €	- 32 320 €	Restitution de crédits non utilisés.
6586 – Groupes politiques	492 895 €	563 776 €	+ 70 881 €	Augmentation des moyens alloués aux groupes d'élus
67- Charges exceptionnelles	4 600 €	170 000 €	+ 165 400 €	Protocole transactionnel avec le prestataire RIA en raison de la baisse de fréquentation (Covid)
<b>Total</b>	<b>165 679 170 €</b>	<b>173 198 178 €</b>	<b>+ 7 519 008 € + 4,54 %</b>	

\* hors masse salariale des assistants familiaux

## b) Evolution en termes d'emploi

2022 marque le lancement du nouveau plan pluriannuel pour l'emploi (PPE). Celui-ci sera réalisé en deux temps : une première phase en 2022, année de transition avec le lancement des premiers chantiers en lien avec le projet de mandature, puis une autre de 2023 à 2025 pour la poursuite de ce plan.

2022 sera une année particulièrement volontariste avec la création ou le redéploiement d'un peu plus d'une cinquantaine de postes, dont 14 ont été décidés de manière anticipés lors de la DM1. Ce début de mandat est ainsi marqué par un effort très significatif en termes de RH :

- le nombre de nouveaux postes est singulièrement plus important que les années précédentes ;
- ces nouveaux postes seront très majoritairement financés par des créations nettes, et non par des redéploiements, contrairement aux années précédentes ;
- enfin, ces postes concerneront un très large éventail des compétences du Département. En effet, une partie importante de ces postes seront consacrés aux secteurs de l'action sociale de proximité et de l'enfance, mais ils concerneront également d'autres champs de politiques publiques sur lesquels la nouvelle majorité souhaite, au regard de son projet de mandature, renforcer les moyens disponibles : nouvelles mobilités, rénovation énergétique des bâtiments, ingénierie au service des territoires, biodiversité, langues de

Depuis 2018, l'encadrement normé nationalement de l'évolution de nos dépenses de fonctionnement, dont les dépenses relatives aux Ressources humaines, a très fortement impacté nos possibilités dans ce domaine, la progression des dépenses sociales obligatoire obérant tout autre mobilisation de moyens complémentaires.

Tout au long du mandat précédent, la démarche Capacité d'action 2021 a conduit à une optimisation systématique de toutes les possibilités de redéploiements, qui auront permis de couvrir 75 % des besoins de postes nouveaux sur la période.

Aujourd'hui, ces marges n'existent plus que de façon très marginale.

En parallèle, le développement soutenu de la demande, en particulier sociale, met en tension différents services de la collectivité : une remise à niveau s'impose en 2022, à la fois pour préserver la qualité du service rendu aux usagers, mais aussi la qualité de vie au travail des agent.es de la collectivité.

## II - LES DEPENSES D'INVESTISSEMENT

Les besoins estimés en investissement sont de 129 000 € pour 2022 et se décomposent comme suit :

### Dépenses d'investissement :

<b>LIBELLE</b>	<b>BP 2021</b>	<b>BP 2022</b>
Mission accompagnement individuel et handicap	13 000 €	13 000 €
Restaurant	53 000 €	53 000 €
Prêts au personnel	42 000 €	58 000 €
Prêts au personnel (mobilité)	16 000 €	0 €
Hygiène et sécurité et santé au travail	5 000 €	5 000 €
<b>Total</b>	<b>129 000 €</b>	<b>129 000 €</b>

---

**Synthèse :**

**Le budget Ressources Humaines s'élèvera en 2022 à :**

- 173 198 178 € en fonctionnement ;**
- 129 000 € en investissement.**

**En conclusion, je vous propose :**

- d'approuver l'ensemble des propositions du présent rapport, conformes aux débats des orientations budgétaires ;**
- 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 tel que présenté en annexe 4 ;**
- d'approuver les autorisations de programme et d'engagement telles que présentées en annexe 5 ;**
- d'approuver les subventions telles que présentées en annexe 6.**

LE PRESIDENT  
**Jean-Luc CHENUT**