

SE18-12-I-01

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA MARNE

SÉANCE PLÉNIÈRE DU VENDREDI 7 DECEMBRE 2018

OBJET : Orientations budgétaires pour 2019

EXTRAIT du PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS

L'an deux mille dix-huit, le 7 décembre, l'Assemblée Départementale s'est réunie à l'Hôtel du département sous la Présidence de Monsieur Christian BRUYEN pour examiner les rapports inscrits à l'ordre du jour.

NOMBRE DE CONSEILLERS DÉPARTEMENTAUX EN EXERCICE : 46

QUORUM : 24

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : M. BRUYEN, Président du Conseil départemental

MEMBRES PRESENTS :

MME BELAREDJ-TUNC, M. BENETON, MME BERAT, MM. BLANCHARD, BONDZA, MME BRESSON, M. BUSSY, MMES CONREAU, COULON, M. DE COURSON, MME DEPAQUY, M. DESAUTELS, MME DETERM, M. DEVAUX, MMES DORGUEILLE, DUNTZE, M. FORTUNE, MME GERARD-MAIZIERES, MM. LANG, LEVEQUE, MME LOISELET, M. MARX, MME MILLER, M. MOITTIE, MME MORAND, M. NAMUR, MMES PICOT, PINCE, MM. ROSSI, ROZE, SALMON, MME SAVART, M. SAVARY, MME SCHULTHESS, M. SCHWEIN, MME SIGNOLLE, MM. TCHIGNOUMBA, VALENTIN, MME VUIBERT

MEMBRES ABSENTS EXCUSES ET REPRESENTES : MMES FERAT, GABET, MM. KARIGER, VERSTRAETE

MEMBRES ABSENTS EXCUSES ET NON REPRESENTES : MMES CHOUBAT, ERRE

Rapporteur : Monsieur Jean-Marc ROZE

A/ Le contexte budgétaire

1. Les conséquences du pacte financier :

Notre Assemblée a été amenée à examiner en juin dernier les termes du pacte financier proposé par l'Etat aux grandes collectivités en application de la loi de programmation des finances publiques 2018 – 2022. Au terme de cet examen nous avons autorisé notre Président à le signer.

Pour mémoire ce pacte porte sur :

- le respect d'un objectif d'évolution des dépenses réelles de fonctionnement permettant à terme de réaliser, au niveau national, une réduction cumulée de l'évolution de la dépense de 13 Mds € ;
- l'amélioration du besoin de financement des collectivités conduisant là aussi à une réduction cumulée du besoin de financement de 13 Mds € ;
- l'amélioration de la capacité de désendettement.

Pour notre collectivité, la conséquence principale de l'établissement de ce pacte est la limitation à 1,2% du taux de progression annuelle des dépenses réelles de fonctionnement calculées sur la base du total des débits nets des comptes de la classe 6 hors dotation aux amortissements et cessions, et atténuations de produits (participation aux fonds de péréquation).

SE18-12-I-01

Le non-respect de la trajectoire d'évolution des dépenses de fonctionnement sera sanctionné par une reprise sur les recettes fiscales de l'année suivante égale à 75% du dépassement lorsque le département est signataire du pacte financier.

Cette contrainte s'ajoute au nécessaire respect de la règle de l'équilibre des sections. Ainsi les recettes de fonctionnement devront couvrir les dépenses réelles de fonctionnement majorées de la dotation nette aux amortissements. De plus, le montant de ces mêmes dépenses de fonctionnement devra respecter le taux de progression plafond de 1,2% afin de respecter les montants indiqués ci-dessous.

Si sur le premier point notre Assemblée a déjà pris, par diverses délibérations, les décisions lui permettant le strict respect de la notion d'équilibre budgétaire, pour le second point il nous revient de mener une réflexion lors de ce débat d'orientations budgétaires sur les solutions permettant de contenir la progression des dépenses de fonctionnement à 1,2%, de notre collectivité pour la période 2018 – 2020.

Par voie de conséquence, si ces 2 aspects sont atteints, le maintien du ratio de désendettement entre 9 et 11 ans, autre limite à respecter, devrait être réalisé.

2. Les principaux éléments contenus dans le PLF 2019

Dans l'attente de la réforme fiscale annoncée pour le printemps et qui peut être de nature à retirer aux départements tout pouvoir de taux par le transfert de la taxe foncière sur les propriétés bâties au bloc communal, le projet de loi de finances pour 2019 ne prévoit pas de bouleversement majeur pour les collectivités. Il maintient le niveau de leurs dotations à celui 2018 ; seule une évolution de la dotation globale d'équipement (DGE) est envisagée.

En effet, l'article 81 du PLF 2019 vise à transformer la DGE en une dotation de soutien à l'investissement. L'incidence de cette transformation pour le financement de notre section d'investissement est à ce stade difficile à appréhender.

3. L'exécution budgétaire en 2018

L'étude du compte administratif anticipé établi au 1^{er} novembre conduit à caractériser l'exécution de notre budget en 2018 de la manière suivante :

1) Une légère progression des recettes de fonctionnement

Les recettes de fonctionnement 2018 s'établiraient à 453,6 M€ contre 450,2 M€ en 2017. Cette croissance trouve son origine surtout dans une recette exceptionnelle de 4 M€ au titre du Fonds de soutien aux départements en difficulté instauré par la loi de finances rectificative pour 2017, mais également dans la bonne tenue des recettes fiscales (+2 M€), ainsi que des recettes issues des DMTO.

2) Une progression contenue des dépenses de fonctionnement

Les dépenses de fonctionnement enregistreraient une progression de près de 1,4%, par rapport à 2017. Cette augmentation est principalement due aux dépenses sociales (+ 5,2M€ soit une progression de 1,9%). Néanmoins, après avoir réalisé les retraitements prévus dans la loi de programmation des finances publiques 2018-2022 la progression globale devrait n'être que de 1,2%.

3) Une épargne brute préservée

L'autofinancement anticipé de 2018 devrait avoisiner 36 M€, en repli de 2 M€ par rapport à 2017. Néanmoins, il faut souligner que cette relative stabilité de l'épargne brute est le résultat conjugué d'une recette exceptionnelle (fonds de soutien aux départements) et la bonne tenue d'une recette volatile (DMTO).

SE18-12-I-01

4) Une évolution des recettes et des dépenses d'investissement à analyser avec précaution

Les recettes et des dépenses d'investissement 2017 ont été fortement impactées par diverses écritures de régularisation. En effet, celles-ci ont constaté une recette supplémentaire de 15,6 M€ et des dépenses supplémentaires pour 19,1 M€. Après retraits de ces mouvements, les recettes d'investissement 2017 sont de 28,8 M€ et les dépenses d'investissement 2017 de 80,6 M€. Ainsi, à périmètre identique, les recettes d'investissement progresseraient légèrement (+1,4 M€) et les dépenses d'investissement seraient en repli de 6 M€, entre autre du fait d'une baisse des subventions versées à des tiers (-3,7 M€).

5) Une évolution maîtrisée de la dette

Conformément à ce qui avait été présenté lors de la DM2, le recours à l'emprunt sera limité à 15 M€, le solde du besoin de financement étant financé par reprise sur les résultats reportés.

Dans le même temps, nous avons remboursé 18,8 M€ de notre dette antérieure. Ainsi, notre encours diminuera de 3,8 M€. Le stock de dette au 31 décembre devrait être de 160,9 M€, sur la base d'un emprunt de 15 M€ souscrit fin novembre.

4. Les évolutions budgétaires entre 2008 et 2017

Le débat d'orientations budgétaires nous donne l'occasion d'examiner l'évolution des réalisations budgétaires passées et les possibles évolutions des principales composantes de notre budget. Pour le présent rapport, 4 aspects me paraissent fondamentaux pour bien comprendre les contraintes qui s'imposent à la réflexion préalable à l'élaboration du projet de budget :

- l'évolution des recettes de fonctionnement
- l'évolution des dépenses de fonctionnement,
- l'évolution de l'autofinancement et de l'équilibre de la section de fonctionnement,
- l'évolution des dépenses d'investissement.

4-1 L'évolution des recettes de fonctionnement

Sur la période 2008 – 2017 l'évolution des recettes de fonctionnement se caractérise par une faible progression, 1,3% en moyenne annuelle du fait de la baisse des dotations d'Etat de la seule reconduction des compensations des compétences transférées depuis 2004 et de la perte d'une partie de la CVAE ainsi que des recettes liées aux transports.

4-2 L'évolution des dépenses de fonctionnement

Les évolutions de nos dépenses de fonctionnement sont principalement à examiner sous deux angles. Le premier est celui de la progression constatée d'une année sur l'autre de nos dépenses et le second celui de la progression des dépenses d'AIS, et in-fine de la progression du reste à la charge du département.

1- La progression annuelle des dépenses de fonctionnement :

Le pacte financier signé avec l'Etat nous engage à limiter la progression de nos dépenses de fonctionnement à 1,2%.

La progression d'une année sur l'autre de la totalité des dépenses réelles de fonctionnement depuis 2008, a toujours été supérieures à 1,2% sauf en 2012, (pour 2017 la progression a été de -1,3% du fait du transfert de la compétence transport à la Région et donc des dépenses y afférent ; à périmètre constant la progression aurait été de l'ordre de 2,2 %).

SE18-12-I-01

Cependant la méthode retenue, dans le cadre de la loi de programmation des finances publiques pour évaluer la progression des dépenses de fonctionnement des départements, et par voie de conséquence pour l'établissement des contrats financiers, est différente.

En effet :

1. le périmètre pris en compte correspond aux dépenses de la classe 6 hors dotation aux amortissements, cession, et atténuations de produits (participation aux fonds de péréquation),
2. la progression des dépenses d'AIS a été plafonnée à 2%/an à partir de 2014,
3. la progression des dépenses ainsi retraitées a été calculée en moyenne annuelle base 2014.

Ainsi sur la période 2014 - 2017, le respect du taux de 1,2% ne paraît pas inatteignable. En effet, le taux de progression par rapport à 2014 est de 1,7%, pour 2015, 1,1% pour 2016 et 1,4% pour 2017. Néanmoins il nous faudra être particulièrement attentif à l'évolution des dépenses de fonctionnement.

2- Une progression soutenue des dépenses d'AIS :

Au total, sur la période de 2008 – 2017, les crédits consacrés aux AIS ont pratiquement doublé en passant de 68,5 M€ à 130,1 M€. Dans le même temps les compensations versées par l'Etat, comme présenté précédemment, n'ont pas évolué dans les mêmes proportions.

Ainsi, entre 2008 et 2017 le reste à charge AIS pesant sur notre capacité d'autofinancement a progressé de près de 50 M€ (17,3 M€ en 2008 et 66,2 M€ en 2017). Les recettes supplémentaires attribuées par la LF 2014 (notamment la possibilité d'augmenter le taux des droits de mutation de 3,8% à 4,5%) ont réduit cette progression qui reste néanmoins conséquente : +34,6 M€.

A noter, que le montant cumulé de l'insuffisante compensation des AIS par l'Etat représente en 10 ans plus de 1,5 fois le budget annuel affecté aux dépenses sociales que le Département conduit par délégation de l'Etat (396 M€).

4-3 Le respect de l'équilibre de la section de fonctionnement remis en cause

Conséquences de la croissance plus rapide des dépenses de fonctionnement que des recettes de fonctionnement, malgré les mesures prises tant au niveau national que départemental, l'épargne brute du département a été divisée par 2,5 entre 2008 et 2017 et le ratio épargne brute/recettes de fonctionnement est passé de 24% à 9%.

4-4 Evolution des investissements

A partir de 2012 sous l'effet de la baisse de l'épargne brute, induite par les diminutions de la DGF et la progression des AIS, les dépenses d'investissement hors gestion de la dette se sont stabilisées aux environs de 57 M€ alors que sur la période 2008-2012 celles-ci étaient de l'ordre de 80 M€.

4-5 Evolution de l'endettement

Malgré la baisse de nos dépenses d'investissement, le recours à l'emprunt a été de plus en plus élevé à partir de 2013 et 2016. A noter qu'en 2017 le besoin de financement de la section d'investissement s'élevait à 26,8 M€ soit un montant légèrement supérieur à l'emprunt souscrit en 2016, mais le choix a été fait d'en financer une partie par une reprise sur les résultats antérieurs.

B/ Les orientations budgétaires et les conséquences

5. Orientations budgétaires 2019

Les orientations budgétaires proposées sont établies pour la partie dépenses de fonctionnement dans la recherche du respect des montants plafonds définis dans le pacte financier établi avec l'Etat soit 421,6 M€, avant retraitement, et à 412,3 M€ hors dotation aux amortissements, cession et atténuations de produits.

Si nous retenons cette orientation cela sous-entend que durant l'année 2019 tout nouvel engagement devra être gagé par une diminution concomitante de dépenses de même montant, sauf pour la partie des AIS qui serait supérieure à une progression de 2% intégrée dans la proposition qui vous est présentée.

S'agissant des autres parties de notre budget ces orientations budgétaires sont construites sur :

- une prévision de hausse modérée des recettes de fonctionnement,
- la priorisation des dépenses d'investissements consacrées aux secteurs des collèges, de la voirie, des itinéraires vélos et voies vertes et du partenariat avec les collectivités marnaises.

5-1. Une probable hausse modérée des recettes de fonctionnement :

Cette analyse préalable s'appuie sur :

- la volonté de ne pas modifier les taux de fiscalité et de taxes ;
- une prévision de recettes de fonctionnement 2019 établie sur les bases du PLF 2019 pour ce qui concerne les hypothèses de croissance dont le maintien de la DGF ;
 - pour ce qui concerne les différents fonds de compensation il est toujours délicat d'évaluer leurs évolutions, c'est pourquoi les sommes perçues en 2018 ont été reconduites ;
 - s'agissant de la CVAE, suite à la transmission d'une évaluation prévisionnelle pour 2019 par la DGFIP son montant a été réévalué de 0,6 M€ par rapport au BP 2018.

Au global, les recettes de fonctionnement augmenteraient de 1,04% par rapport au BP 2018, passant de 439,6 M€ à 444,2 M€.

5-2. La recherche d'une maîtrise de l'évolution des dépenses de fonctionnement :

Au stade de la préparation de ces orientations, les dépenses de fonctionnement augmenteraient de 2,4% par rapport au CA 2017, soit 1,2% par rapport au CA 2018. Cette progression est essentiellement due à la hausse des dépenses dans le domaine social et de la participation au fonctionnement du SDIS. Les prévisions de dépenses s'appuient sur les constats des années précédentes et sur l'estimation des évolutions plausibles.

S'agissant des dépenses d'AIS celles-ci seraient de 132 M€ (APA : 37 M€, PCH : 17 M€, RSA : 78 M€).

5-3. La priorisation des investissements :

Les prévisions de dépenses d'investissement pourraient s'élever à 85/90 M€ et permettraient entre autre :

- la poursuite de la reconstruction et réhabilitation de nos collèges : Pierre de Souverville (Pontfaverger), Université (Reims)
- la poursuite des travaux de voirie : giratoire à Saint Léonard, ouvrage d'art de Sillery (pont sur le canal de la Marne à l'Aisne), giratoire sur la RD951/RD71 à Saint-Imoges, sécurisation de la RD944 au Mont de Billy, et au titre des ouvrages d'art à la rénovation du pont franchissant la Marne sur la pénétrante de Châlons-en-Champagne (RD3)
- la réalisation d'un programme de traverses assez conséquent notamment pour les communes de Sarry, Selles, Châlons-en-Champagne (Rue Général de Gaulle), Bazancourt et Vauchamps.
- la poursuite du programme « Vélo-routes et voies vertes »,
- la complétude des équipements sur l'aéroport Paris- Vatry.

SE18-12-I-01

S'agissant de notre politique du partenariat, les montants seraient conformes aux différentes décisions prises en cours d'année visant à renouveler notre partenariat avec les collectivités marnaises et soutenir les grands investissements envisagés par certaines d'entre elles.

6. Les grands équilibres du projet de budget 2019

Compte tenu des prévisions de recettes et de dépenses présentées ci-dessus, les grands équilibres de notre budget 2018 pourraient être les suivants :

- l'épargne brute 2019 diminuerait de 5,9 M€ pour s'établir à 22,5M€ (28,4 M€ au BP 2018),
- le besoin d'emprunt s'élèverait à 50 M€ (4,6 M€ BP 2018),
- le solde de l'exercice en fonctionnement serait de 9,3 M€ après dotations aux amortissements (13 M€ au BP 2018).

La 1^{ère} commission a examiné avec attention ces orientations budgétaires, l'ensemble de ses membres souligne que celles-ci reposent sur des hypothèses réalistes mais que le respect de l'évolution des dépenses de fonctionnement, prises au sens du pacte financier nécessitera une extrême vigilance.

Avis favorable à la majorité de la 1^{ère} commission.

L'assemblée départementale décide à l'unanimité, de prendre acte :

- de la communication du rapport d'orientations budgétaires 2019 joint en annexe ;
- de la tenue du débat relatif aux orientations budgétaires 2019.

Le Président du Conseil départemental,

Signé

Christian BRUYEN

BILAN SOCIAL

Données au 31 décembre 2017



SOMMAIRE

I/ Les effectifs

1-1/ Evolution des effectifs gérés et payés	page 3
1-2/ Les effectifs sur postes permanents par statut et par genre	
1-3/ Les effectifs permanents par catégorie et par genre	page 4
1-4/ Les titulaires/stagiaires par catégorie, par filière et par genre	page 5
1-5/ Les contractuels par catégorie, par filière et par genre	
1-6/ Les contractuels sur emplois non permanent par genre	page 6
1-7/ Répartition des agents en situation de handicap par statut, par catégorie et par genre	page 7
1-8/ Pyramide des âges de l'effectif permanent	page 8
1-9/ Principaux motifs de départ des agents permanents	
1-10/ Répartition de l'effectif encadrant par genre	page 9

II/ Mobilité et recrutement

2-1/ Les arrivées par modalité de recrutement	page 10
2-2/ Les arrivées par genre	

III/ Le temps de travail

3-1/ Le temps partiel	page 11
3-2/ Les agents titulaires à temps partiel	
3-3/ Les agents contractuels à temps partiel	
3-4/ L'absentéisme par cause et par genre des agents sur poste permanent	page 12

IV/ Les carrières et la rémunération

4-1/ Répartition des agents bénéficiant d'un avancement de grade en 2016	page 13
4-2/ Avancements d'échelon, de grade et promotion interne en 2016	

V/ Rémunérations et charges

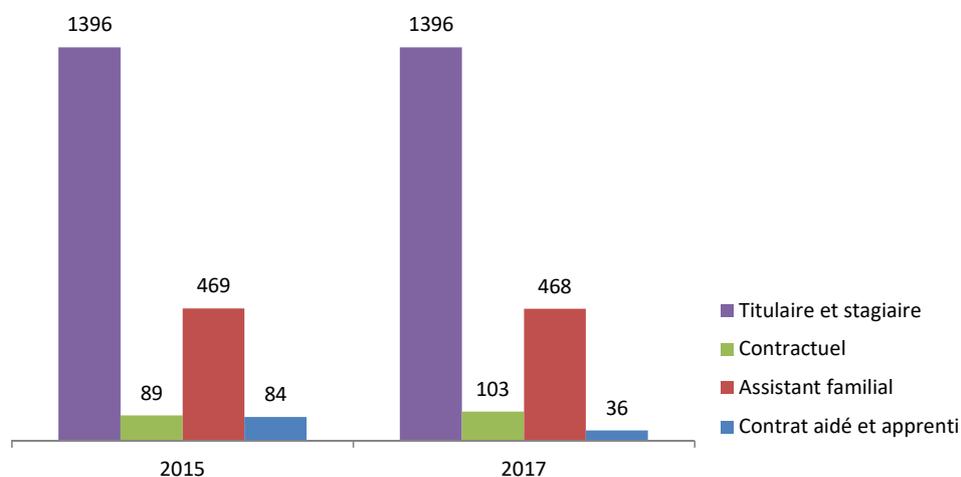
5-1/ Rémunérations et charges	page 14
5-2/ Les heures supplémentaires	
5-3/ Les logements de fonction	

VI/ Evolution professionnelle

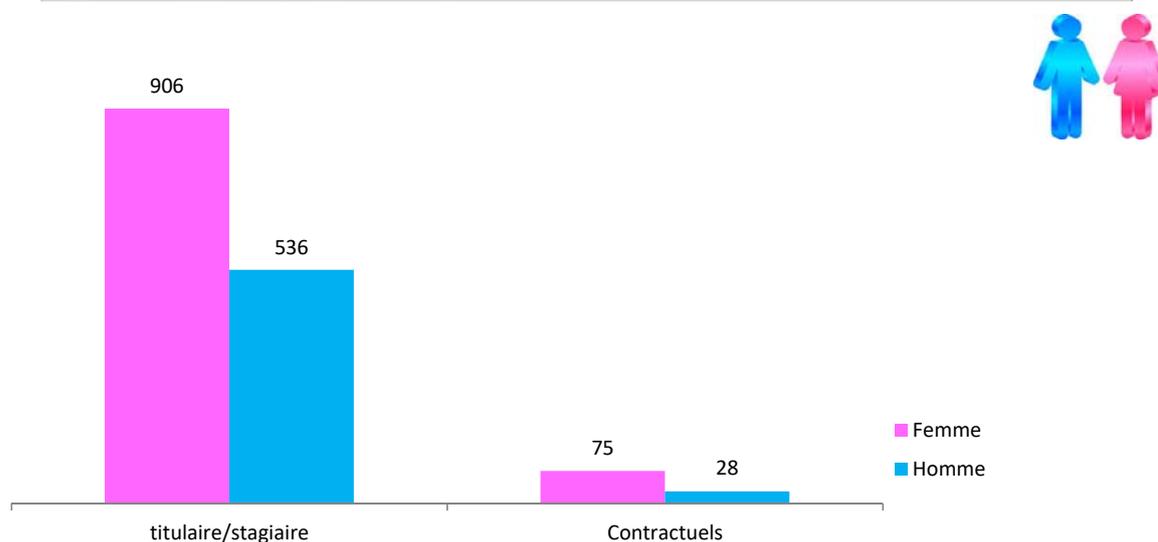
6-1/ Evolution des effectifs et de la masse salariale	page 15
6-2/ Démarche GPEEC	

VII/ La formation

Page 16

I/ LES EFFECTIFS**1-1/ EVOLUTION DES EFFECTIFS GERES ET PAYES**

Il est à noter que parmi les titulaires et les stagiaires, il existe des agents mis à la disposition de la MDPH (31 agents), des OPA (12 pour l'année 2017), ainsi que des personnels de l'association AMI (3 agents) ayant intégré la FPT depuis 2013. Le Département finance par ailleurs 468 assistants familiaux contractuels de l'aide sociale à l'enfance.

1-2/ LES EFFECTIFS SUR POSTES PERMANENTS PAR STATUT ET PAR GENRE

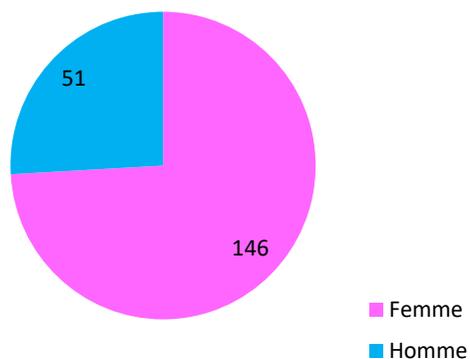
Les agents titulaires et stagiaires représentent 93% des effectifs permanents. Les hommes représentent 36% des effectifs permanents, 22% des effectifs contractuels et 37% des effectifs titulaires/stagiaires.

I/ LES EFFECTIFS

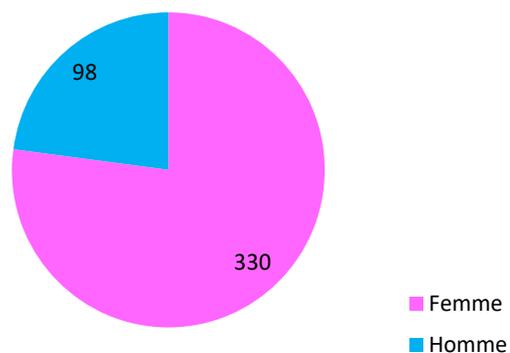
1-3/ LES EFFECTIFS PERMANENTS PAR CATEGORIE ET PAR GENRE



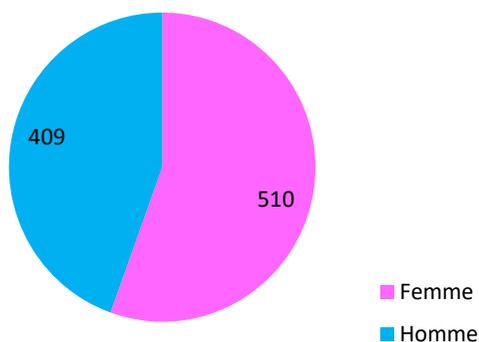
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



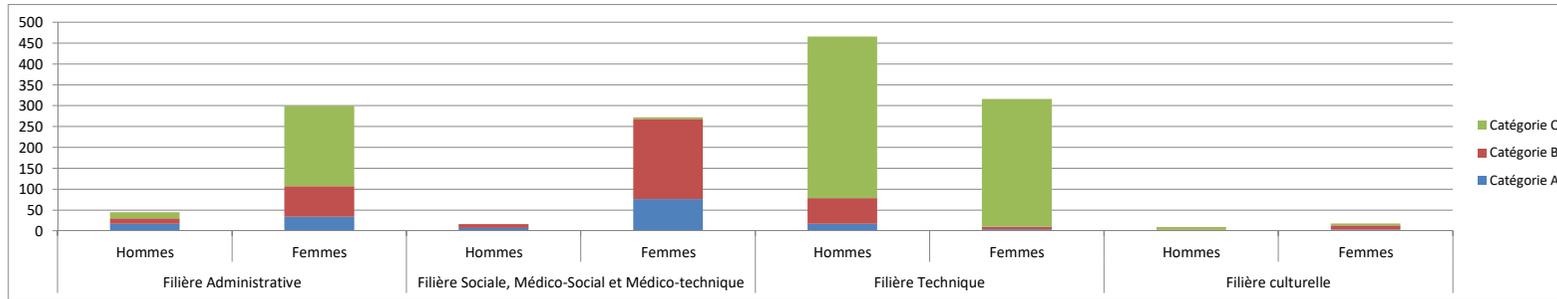
La proportion hommes/femmes varie selon les catégories. Les femmes représentent plus de 70% dans les catégories A et B (dominance des métiers administratifs et médico-sociaux). Dans la catégorie C, la proportion tend à s'équilibrer notamment avec les métiers techniques des routes et des collèges.

I/ LES EFFECTIFS

1-4/ LES TITULAIRES/STAGIAIRES PAR CATEGORIE, PAR FILIERE ET PAR GENRE



Catégorie	Filière Administrative		Filière Sociale, Médico-Social et Médico-technique		Filière Technique		Filière culturelle		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	17	34	7	76	17	4	0	3	41	117	158
Catégorie B	13	73	9	192	62	6	3	10	87	281	368
Catégorie C	15	193	0	4	387	306	6	5	408	508	916
Total	45	300	16	272	466	316	9	18	536	906	1442

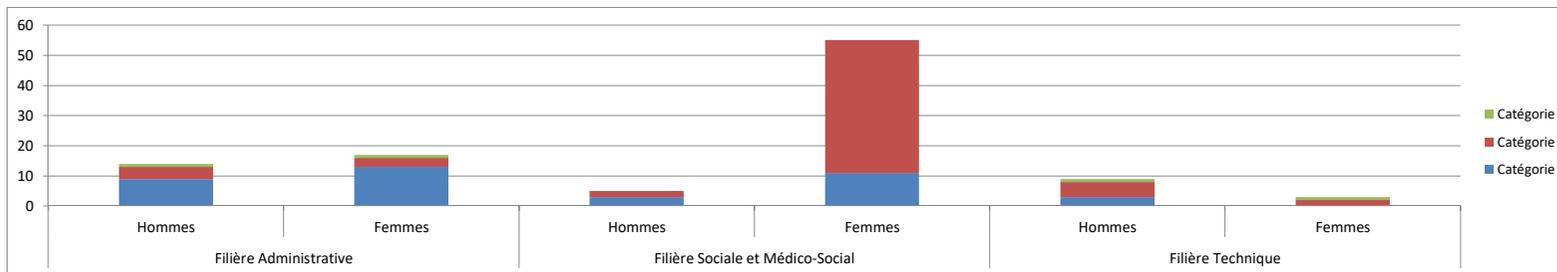


Les femmes représentent 62% des effectifs des agents titulaires. Cette proportion varie selon les filières, 40% dans la filière technique, 87% dans la filière administrative et 94,5% dans la filière sociale et médico-sociale et selon les catégories, 55,4% en catégorie C, 76,5% en catégorie B et 74% en catégorie A.

1-5/ LES CONTRACTUELS PAR CATEGORIE, PAR FILIERE ET PAR GENRE



Catégorie	Filière Administrative		Filière Sociale et Médico-Social		Filière Technique		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	9	13	3	11	3	0	15	24	39
Catégorie B	4	3	2	44	5	2	11	49	60
Catégorie C	1	1	0	0	1	1	2	2	4
Total	14	17	5	55	9	3	28	75	103



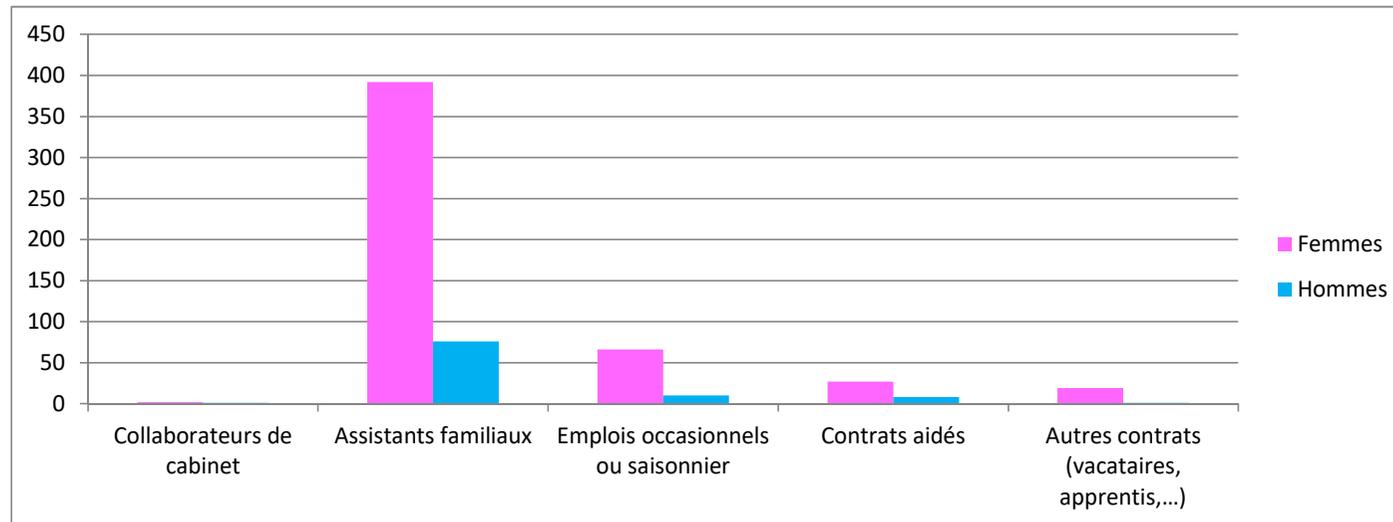
Les femmes représentent 73% des effectifs des agents contractuels. Cette proportion varie selon les filières, 25% dans la filière technique, 55% dans la filière administrative et 92% dans la filière sociale et médico-sociale et selon les catégories, 50% en catégorie C, 82% en catégorie B et 61% en catégorie A.

I/ LES EFFECTIFS

1-6/ LES CONTRACTUELS SUR EMPLOIS NON PERMANENT PAR GENRE



	Femmes	Hommes	Total
Collaborateurs de cabinet	2	1	3
Assistants familiaux	392	76	468
Emplois occasionnels ou saisonnier	66	10	76
Contrats aidés	27	8	35
Autres contrats (vacataires, apprentis,...)	19	1	20
	506	96	602



Les assistants familiaux représentent 78% des effectifs des agents contractuels sur emplois non permanents. Les femmes représentent 84% de l'effectif total des agents contractuels sur emplois non permanents,

I/ LES EFFECTIFS

1-7/ REPARTITIONS DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP PAR STATUT, PAR CATEGORIE ET PAR GENRE

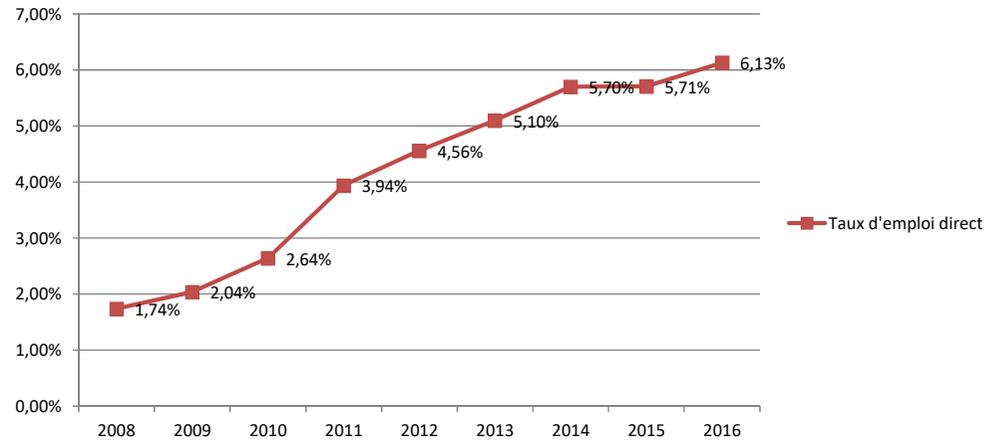
Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emplois permanents		Contractuels sur emplois NON permanents		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
A	1	4	0	0	0	0	5
B	4	9	0	0	0	0	13
C	26	62	0	0	11	16	115
Total	31	75	0	0	11	16	133



86,5% des agents en situation de handicap relèvent de la catégorie C et 68% sont des femmes.

Evolution du taux d'emploi par la collectivité sur la période 2008 - 2016.

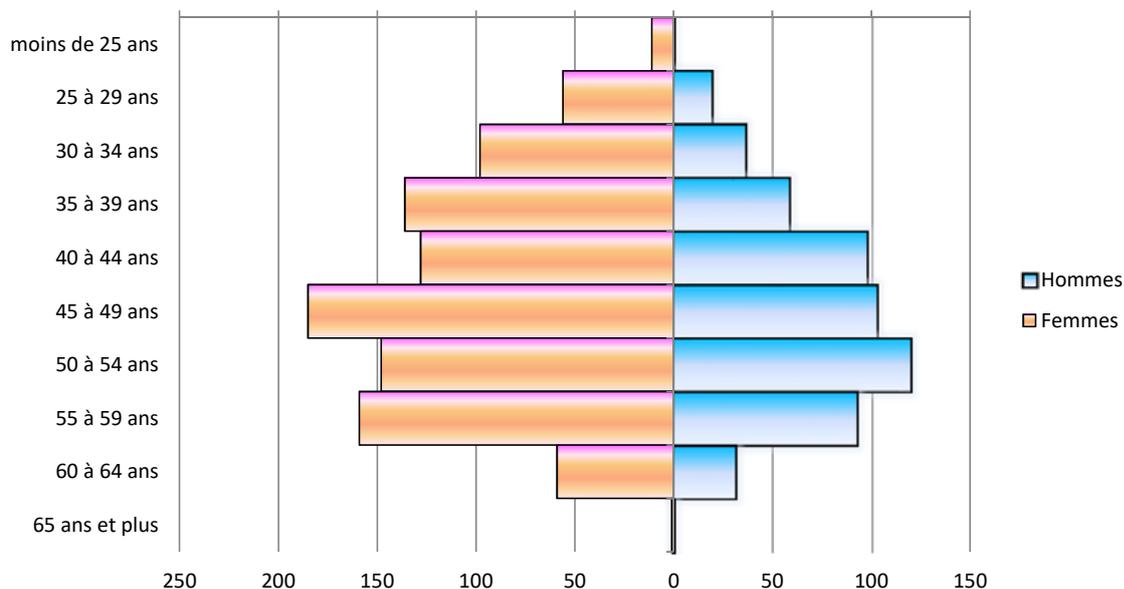
Années	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Taux d'emploi direct	1,74%	2,04%	2,64%	3,94%	4,56%	5,10%	5,70%	5,71%	6,13%



Le taux d'obligation d'emploi à atteindre est de 6%. Le taux d'emploi direct correspond au nombre d'agents reconnus en situation de handicap ou en maintien dans l'emploi / nombre d'agents en Equivalent Temps Plein.

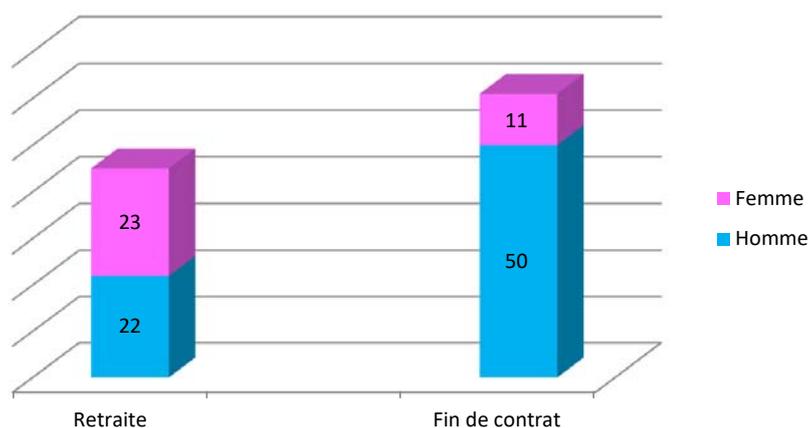
I/ LES EFFECTIFS

1-8/ PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF PERMANENT



58% des agents ont 45 ans et plus . Cette part représente 62% chez les hommes et 56% chez les femmes.
40% des agents ont 50 ans et plus. Cette part représente 44% chez les hommes et 37% chez les femmes.

1-9/ PRINCIPAUX MOTIFS DE DEPART DES AGENTS PERMANENTS



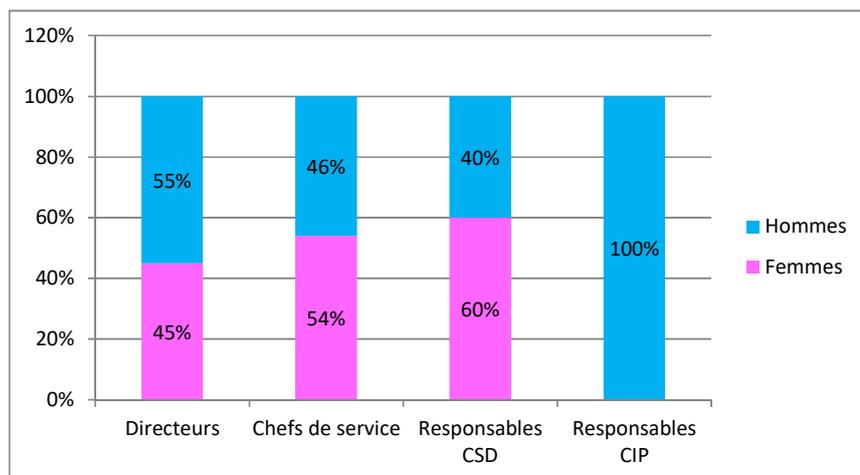
La collectivité a compté 45 départs à la retraite en 2017.
Les fins de contrat concernent essentiellement les agents contractuels qui ont été mis en stage.

I/ LES EFFECTIFS

1-10/ REPARTITION DE L'EFFECTIF ENCADRANT PAR GENRE



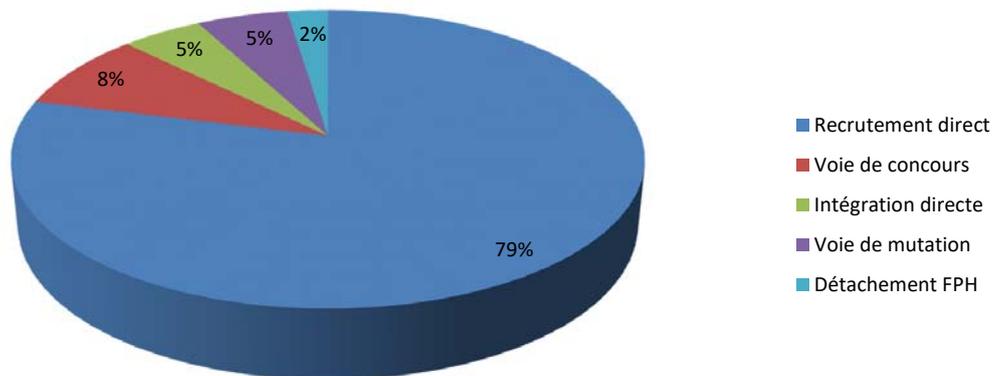
Postes	Femmes		Hommes		Total de postes
	nombre	%	nombre	%	
Directeurs	5	45%	6	55%	11
Chefs de service	15	54%	13	46%	28
Responsables CSD	9	60%	6	40%	15
Responsables CIP	0	0%	6	100%	6
Total	29	48%	31	52%	60



Les femmes représentent 48 % des postes d'encadrement contre 52% pour les hommes. Cette proportion varie entre 100 % d'hommes sur les postes de responsable de CIP (routes) et 60 % de femmes sur les postes de responsable de CSD (médico-social).

II/ MOBILITE ET RECRUTEMENT

2-1/ LES ARRIVEES PAR MODALITE DE RECRUTEMENT SUR POSTES PERMANENTS

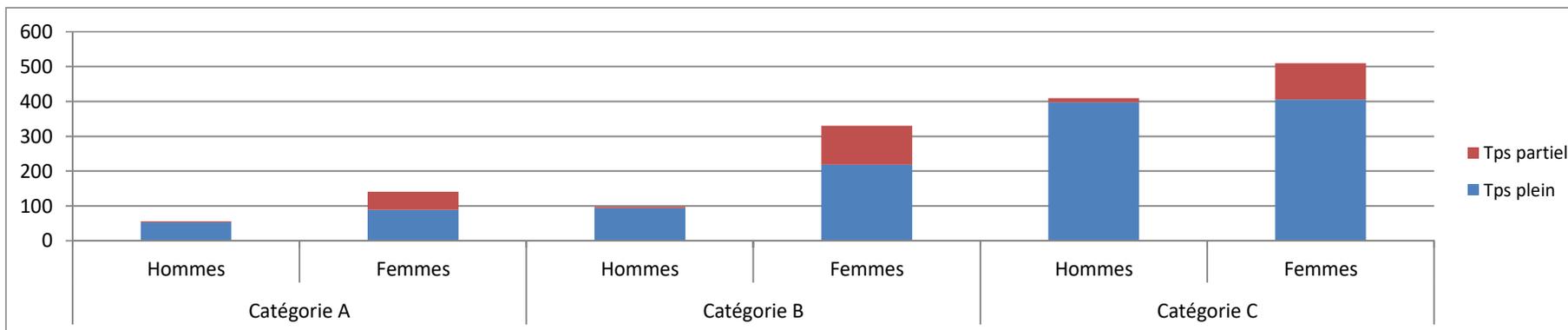


Les recrutements directs sur postes permanents représentent 79% des arrivées.
Les intégrations directes correspondant aux OPA représentent 5% des arrivées.

3-1/ LE TEMPS PARTIEL



	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Tps plein	53	89	94	219	398	406	545	714	1259
Tps partiel	3	52	4	111	12	104	19	267	286
Total	56	141	98	330	410	510	564	981	1545



La collectivité applique la durée du temps de travail à 39h hebdomadaire sur la base de 1607h annuelles (35h hebdomadaires)

18% des agents sont à temps partiel. Cette proportion est de 27% chez les femmes et 3% chez les hommes

3-2/ AGENTS TITULAIRES A TEMPS PARTIEL



	Hommes	Femmes	Total
Temps plein	520	651	1 171
Temps partiel < 80%	8	27	35
Temps partiel 80%	6	181	187
Temps partiel 90%	2	47	49
TOTAL	536	906	1 442

3-3/ AGENTS CONTRACTUELS A TEMPS PARTIEL



	Hommes	Femmes	Total
Temps plein	25	63	88
Temps partiel < 80%	2	2	4
Temps partiel 80%	-	9	9
Temps partiel 90%	1	1	2
TOTAL	28	75	103

Le temps partiel à 80% représente 69% des agents titulaires à temps

Les agents contractuels à temps plein représentent 85% en 2017.

III/ LE TEMPS DE TRAVAIL

3-4/ L'ABSENTEISME PAR CAUSE ET PAR GENRE DES AGENTS SUR POSTE PERMANENT



en nombre de jours calendaires	Titulaires / stagiaires		Contractuels		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Maladie ordinaire	6 376	14 745	118	538	6 494	15 283	21 777
Longue maladie, longue durée et grave maladie	3 341	7 108			3 341	7 108	10 449
Accident de travail, maladie prof.	1 324	1 675			1 324	1 675	2 999
Maternité, Paternité ou Adoption	213	2 884	42	594	255	3 478	3 733
Evenements familiaux, élus,...	597	1 072	41	246	638	1 318	1 956
TOTAL	11 851	27 484	201	1 378	12 052	28 862	40 914

**28,2 jours moyens par agent , toutes absences (hors Evènements familiaux, élus,..)
 14,1 jours moyens par agents pour maladie ordinaire**

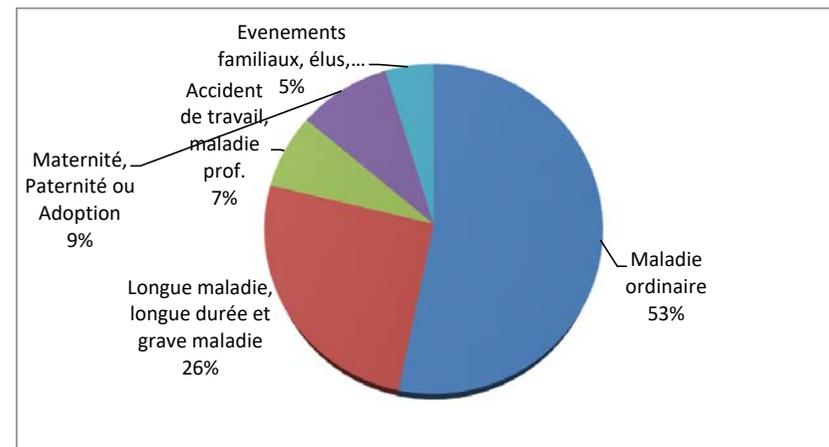
Le nombre total de jours d'absence a baissé de 215 jours par rapport à 2015.

Le nombre de jours pour maladie ordinaire a baissé de 428 jours , celui de la longue maladie a augmenté de 1 516 jours, celui des accidents de travail et maladie professionnelle a baissé de 1920 jours.

Le nombre de jours d'absence pour maternité, paternité et adoption à baissé de 140 jours et celui des autres autorisations d'absence a augmenté de 757 jours.

Le taux d'absence pour raison de santé (MO,LM,AT,MP) est de 6,2 % contre 6,5% en 2015.

Pour l'année 2017 le taux d'absence est calculé sur la base de 1544 agents sur emplois permanents x 365 jours.

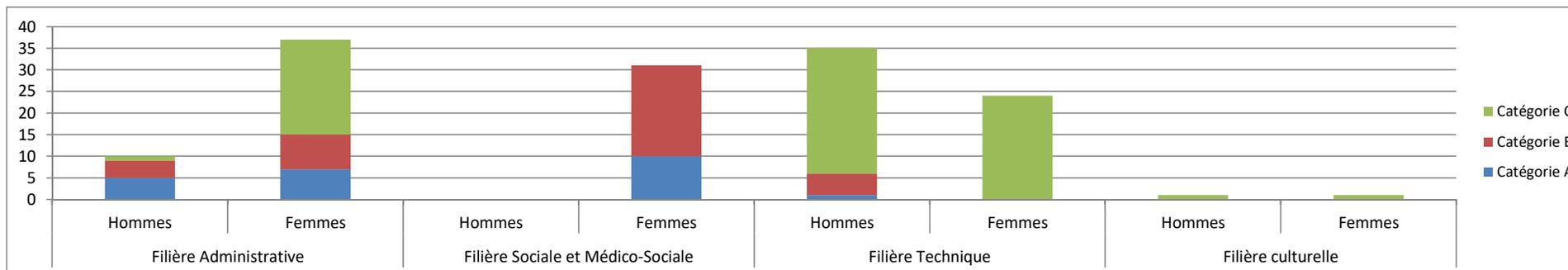


IV/ LES CARRIERES ET LA REMUNERATION

4-1/ REPARTITION DES AGENTS BENEFICIANT D'UN AVANCEMENT DE GRADE EN 2017



Catégorie	Filière Administrative		Filière Sociale et Médico-Sociale		Filière Technique		Filière culturelle		Total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	5	7	0	10	1	0	0	0	6	17	23
Catégorie B	4	8	0	21	5	0	0	0	9	29	38
Catégorie C	1	22	0	0	29	24	1	1	31	47	78
Total	10	37	0	31	35	24	1	1	46	93	139



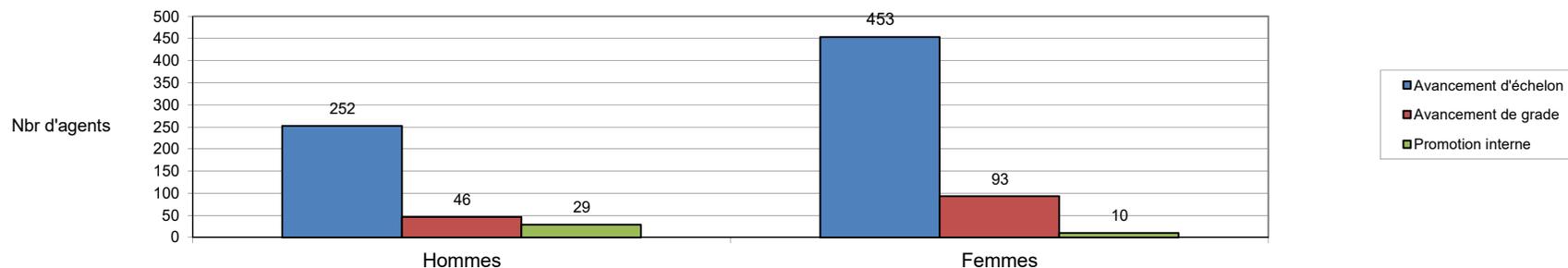
La catégorie C représente 56% des avancements de grade et la filière technique 42%. La part des femmes représente 67% des avancements de grade.

4-2/ AVANCEMENTS D'ECHELON, DE GRADE ET PROMOTION INTERNE EN 2017



Nbre de bénéficiaires	Hommes	Femmes	Total
Avancement d'échelon	252	453	705
Avancement de grade	46	93	139
Promotion interne	29	10	39
Total	327	556	883

Les avancements d'échelon représentent 80%, les avancements de grades 16% et les promotions internes 4%. Les femmes représentent 63% des bénéficiaires des avancements d'échelons, de grades et de promotions internes.



V/ LES CARRIERES ET LA REMUNERATION

5-1/ REMUNERATIONS ET CHARGES

Agents permanents (présent au 31/12/2017)

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	Dont NBI	Dont régime indemnitaire
Titulaires	40 775 984,00	515 700,00	6 833 375,00
Non titulaires	2 654 534,00		
Ensemble	43 430 518,00	515 700,00	6 833 375,00

Agents non permanents (présents au 31/12/2017)

Assistants familiaux (rémunération brute)	13 088 276,00
Autres agents sur emplois non permanents (y compris les collaborateurs de Cabinet)	2 386 589,00

5-2/ LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Filières	Administrative	Technique	Culturelle	Sociale	Total
Nombre d'heures supplémentaires	114	8755	0	0	8869

5-3/ LES LOGEMENTS DE FONCTION

Concessions de logement par nécessité absolue de service	74
Conventions d'occupation précaire avec astreinte	1

VI/ EVOLUTION PREVISIONNELLE

6-1/EVOLUTION DES EFFECTIFS ET DE LA MASSE SALARIALE

Rappel des effectifs sur emplois permanents au 31 décembre 2017	1544
Projection des effectifs pour année 2018	1520
Rappel de la masse salariale 2017	89,8 M€
Projection de la masse salariale pour le budget 2018	90,8 M€

6-2/ DEMARCHE G.P.E.E.C

La collectivité conduit une démarche G.P.E.E.C. depuis 2008. Une gestion dynamique des ressources humaines est conduite. Des tableaux de bord sur les effectifs, les départs à la retraite et l'absentéisme permettent un pilotage rationnel des ressources humaines. Une analyse approfondie des métiers et des postes, en lien avec les besoins de la collectivité, est faite pour permettre une meilleure mobilité interne des agents et limiter les recrutements externes. L'objectif de la G.P.E.E.C. est de maintenir une qualité de service public tout en rationalisant les moyens et en contenant la masse salariale.