

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE

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 prévoit que l'autorité territoriale présente un rapport qui doit comporter, au titre de l'exercice en cours ou du dernier exercice connu, les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel comportant notamment des éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les nouvelles bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées et les avantages en nature.

Le rapport doit également comporter des informations relatives à la durée effective du travail. Il présente l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

Le chapitre 012 consacré aux dépenses de personnel représente une partie importante du budget de la Ville.

LA STRUCTURE ET L'EVOLUTION DES EFFECTIFS AU 31/12/2019

EFFECTIFS EMPLOIS PERMANENTS

EMPLOIS PERMANENTS	AGENTS TITULAIRES/STAGIAIRES			AGENTS CONTRACTUELS		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
FILIERE ADMINISTRATIVE	38	38	39	3	3	2
Adjoint administratif	8	6	8	1	1	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe	15	11	9	0	0	0
Adjoint administratif principal de 1ère classe	2	9	9	0	0	0
Rédacteur	5	5	2	1	1	1
Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	5	0	0	0
Rédacteur principal de 1ère classe	3	2	2	0	0	0
Attaché	3	2	1	1	1	1
Attaché principal	1	2	3	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	69	76	75	1	1	1
Adjoint technique	24	24	24	1	1	1
Adjoint technique principal de 2ème classe	22	24	19	0	0	0
Adjoint technique principal de 1ère classe	1	3	2	0	0	0
Agent de maîtrise	8	10	14	0	0	0
Agent de maîtrise principal	7	8	9	0	0	0
Technicien	1	1	0	0	0	0
Technicien principal de 2ème classe	1	1	2	0	0	0
Technicien principal de 1ère classe	3	3	3	0	0	0
Ingénieur	0	0	0	0	0	0
Ingénieur principal	2	2	1	0	0	0
Ingénieur hors classe	0	0	1	0	0	0

ANNEXE 2

FILIERE MEDICO-SOCIALE	7	6	5	0	0	0
ATSEM principal de 2ème classe	7	2	2	0	0	0
ATSEM principal de 1ère classe	0	4	3	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	12	10	16	1	1	0
Adjoint du patrimoine	0	0	2	0	0	0
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	1	0	2	0	0	0
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	0	1	1	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique	1	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	0	0	2	1	1	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	10	9	9	0	0	0
FILIERE ANIMATION	2	0	1	0	0	0
Adjoint d'animation	0	0	0	0	0	0
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	0	0	1	0	0	0
Adjoint d'animation principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0
Animateur	1	0	0	0	0	0
Animateur principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0
Animateur principal de 1ère classe	1	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	6	6	6	2	0	0
Educateur des APS	2	1	1	2	0	0
Educateur des APS principal de 2ème classe	1	2	2	0	0	0
Educateur des APS principal de 1ère classe	3	3	3	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	3	6	6	0	0	0
Gardien-brigadier de Police municipale	2	5	4	0	0	0
Brigadier-Chef de Police municipale	0	0	1	0	0	0
Chef de service de Police municipale	1	0	0	0	0	0
Chef de service de Police municipale principal de 2ème classe	0	1	1	0	0	0
Chef de service de Police municipale principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0
TOTAL	137	142	148	7	5	3

On peut constater une augmentation des effectifs en 2019. Cette hausse est notamment liée à la création d'un pôle de ressources associatives et culturelles. Dans ces conditions, l'équipe de la bibliothèque a eu vocation à s'étoffer, passant de 4,5 à 7,5 ETP, l'un des postes nouvellement créés étant cofinancé par la MEL dans le cadre du dispositif Rythme ma bibliothèque.

Au-delà de ce renforcement de l'équipe de la bibliothèque, la mise en service d'un équipement tel que La Source nécessitait des compétences internes spécifiques, en lien avec la volonté municipale de relancer une politique culturelle sans doute moins dynamique ces dernières années. Le comité de pilotage mis en place en préfiguration de l'arrivée de ce nouvel équipement a révélé le manque de compétences internes dans ce domaine culturel.

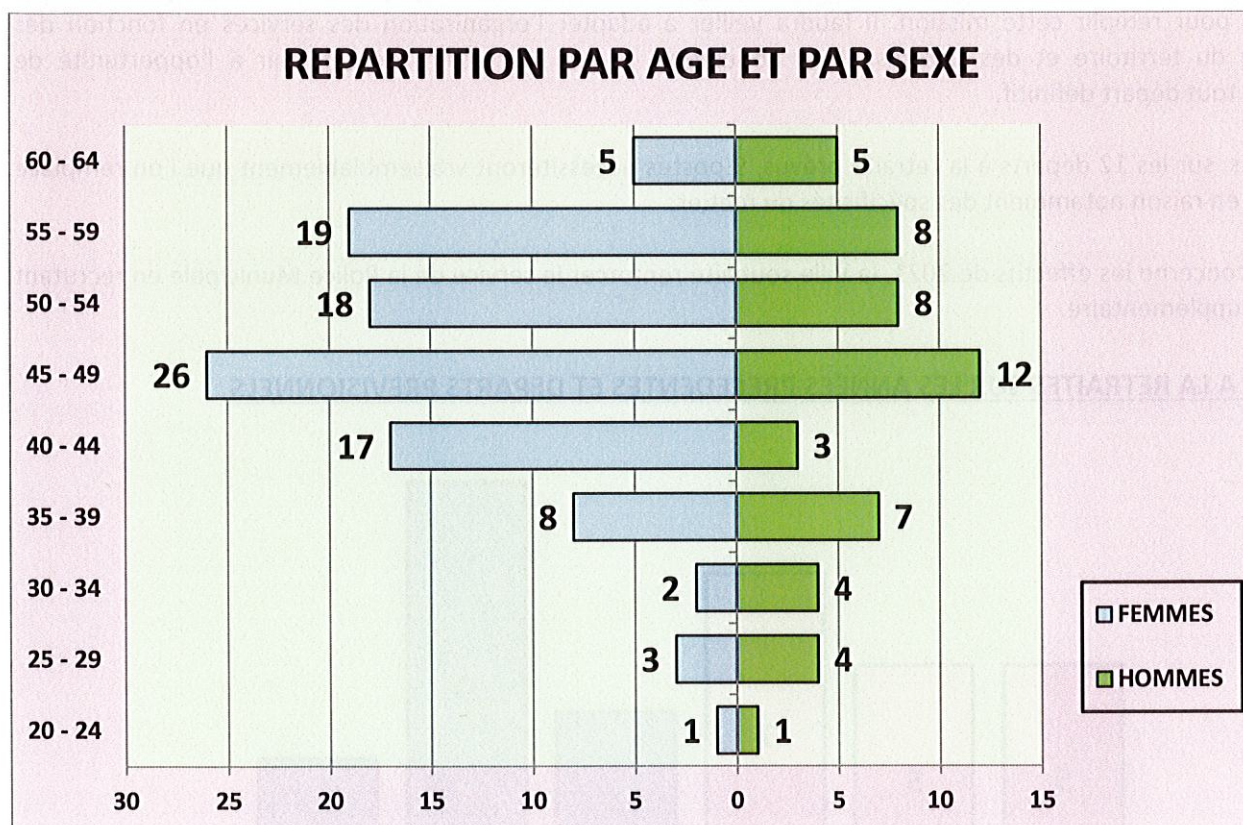
Il a donc été décidé de proposer à une collaboratrice jusqu'alors en charge d'une mission de recherches de financement et de mécénat en activité accessoire de rejoindre à temps complet les effectifs en tant que Directrice des Affaires Culturelles (70%), tout en conservant à hauteur de 30% de son temps de travail ses missions au sein de la Direction financière.

EFFECTIFS EMPLOIS NON PERMANENTS

EMPLOIS NON PERMANENTS	2017	2018	2019
APPRENTIS	5	6	4
ACTIVITES ACCESSOIRES	6	5	5
AGENTS CONTRACTUELS (CDD)	57	51	50
TOTAL	68	62	59

Entre 2017 et 2018, diminution du nombre d'agents contractuels liée notamment à la fermeture de l'Ecole Triolet avec la suppression de plusieurs postes d'encadrant de la pause méridienne.

AGE DU PERSONNEL PERMANENT



En 2019, la moyenne d'âge des agents permanents, tous sexes confondus, est de 48 ans. La moyenne d'âge chez les hommes est de 47 ans et chez les femmes, de 49 ans.

La moyenne d'âge par catégorie hiérarchique est la suivante :

- Catégorie A : 53 ans
- Catégorie B : 51 ans
- Catégorie C : 47 ans

ANNEXE 2

La pyramide des âges montre que 42 % du personnel se situent dans la tranche d'âge 50-64 ans. On peut constater un vieillissement des agents. Seuls 15 agents se situent en dessous des 35 ans.

La pyramide des âges représente la situation démographique de la commune. Elle constitue un outil de prévision des départs à la retraite, mais aussi d'anticipation des évolutions en termes d'emplois et de compétences.

Ce graphique signifie que des départs en retraite massifs sont à prévoir, d'où la nécessité de débiter une réflexion sur l'aménagement des fins de carrières et sur la transition. Ces départs à la retraite massifs et simultanés d'agents font peser sur la commune un risque de perte du savoir-faire. Identifier cette situation permet de pro-agir en mettant en place des dispositifs de transmission des connaissances. Le tuilage est important à mettre en place.

DEPARTS PREVISIONNELS A LA RETRAITE

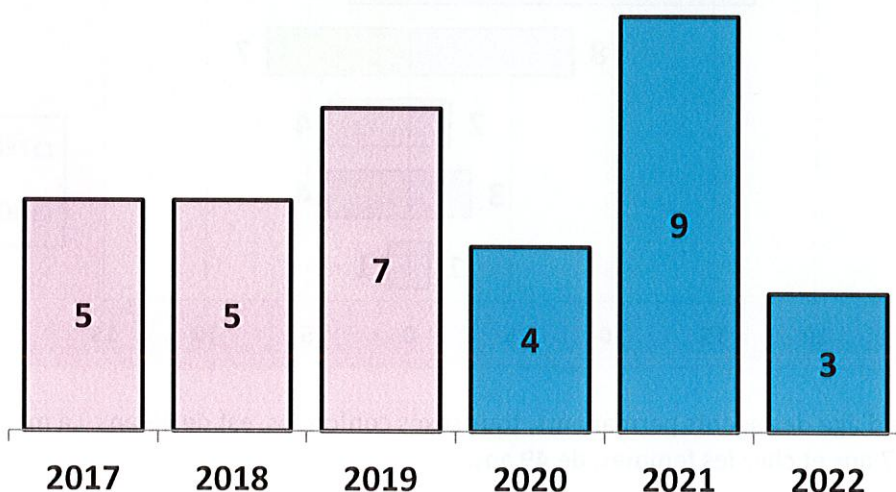
En 2020, il y a eu 4 départs à la retraite. L'analyse des départs à la retraite prévoit dans les deux années à venir 12 départs à la retraite.

Chaque départ sera l'occasion pour la Ville de réinterroger le service rendu à la population et les moyens à mettre en œuvre pour remplir cette mission. Il faudra veiller à adapter l'organisation des services en fonction des évolutions du territoire et des besoins de la population. Il sera nécessaire de réfléchir à l'opportunité de remplacer tout départ définitif.

Néanmoins, sur les 12 départs à la retraite prévus, 9 postes nécessiteront vraisemblablement que l'on remplace les agents en raison notamment des spécificités du métier.

En ce qui concerne les effectifs de 2021, la Ville souhaite renforcer le service de la Police Municipale en recrutant un agent supplémentaire.

DEPARTS A LA RETRAITES SUR LES ANNEES PRECEDENTES ET DEPARTS PREVISIONNELS



EVOLUTION DE CARRIERE

Au cours de sa vie professionnelle, le fonctionnaire territorial est amené à évoluer selon des règles d'avancement précises qui lui donnent accès aux échelons, grades ou cadres d'emplois supérieurs.

En 2019, 68 agents titulaires sur 148 ont bénéficié d'une évolution de carrière (avancement d'échelon, avancement de grade ou promotion interne) soit 45.94 % des agents municipaux.

La répartition par catégorie est la suivante :

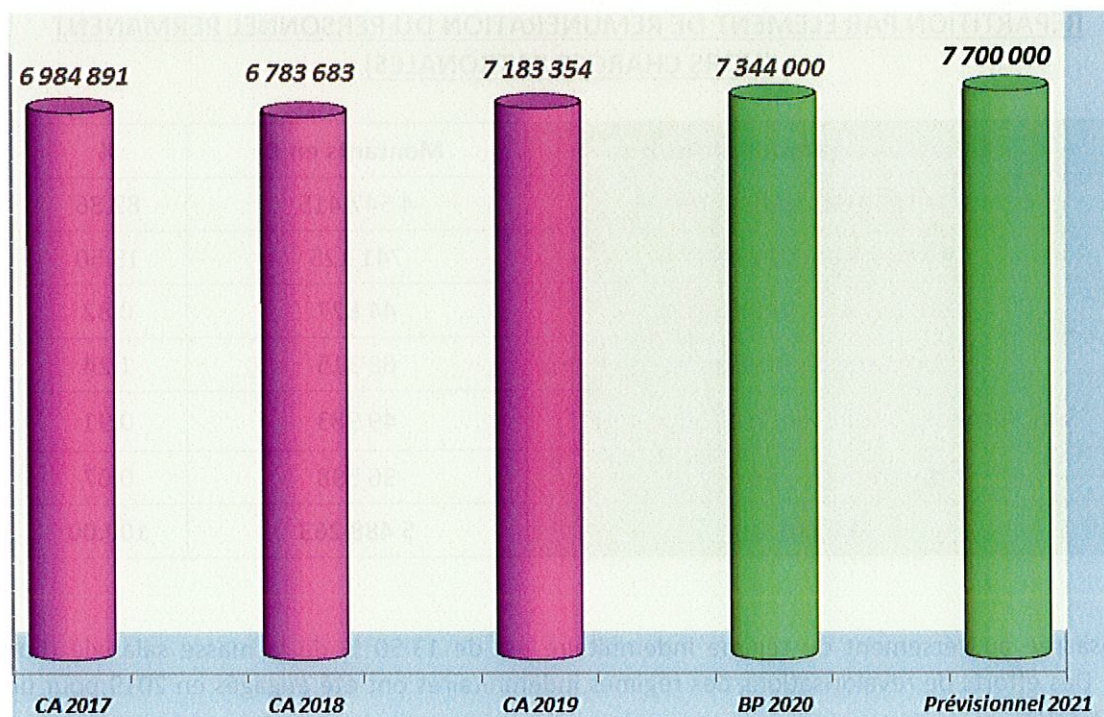
- 4,41 % des agents de catégorie A (3 agents)
- 22,06 % des agents de catégorie B (15 agents)
- 73,53 % des agents de catégorie C (50 agents).

Parmi ces évolutions de carrière, on dénombre :

- 50 avancements d'échelon
- 11 avancements de garde
- 7 promotions internes

LES DEPENSES DE PERSONNEL AU 31/12/2019

EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE



La masse salariale représente, en 2019, 53 % des dépenses réelles de fonctionnement de la Collectivité ou 48 % des dépenses totales (opérations réelles et opérations d'ordre telles que les amortissements).

ANNEXE 2

Les charges de personnel ont augmenté de 5.89 % par rapport à 2018. Les principaux éléments d'explication concernant l'évolution des charges de personnel sont les suivants :

- L'accord de 2016 sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des fonctionnaires (PPCR) s'est appliqué en 2019 et s'est poursuivi en 2020. L'application du PPCR avait été suspendue en 2018.
- Le glissement vieillesse technicité (GVT) qui correspond à la variation de la masse salariale à effectif constant (avancements d'échelons, avancements de grades, changements de cadres d'emplois).
- Recrutement de personnel lié à l'ouverture de La Source, pôle de ressources associatives et culturelles.
- Recrutement d'une Directrice de cabinet.
- Recrutement de 4 agents suite à la réinternalisation de l'entretien de certains bâtiments municipaux.
- Evolution des régimes indemnitaires.

Suite au départ à la retraite de 9 agents en 2021, le budget prévisionnel intègre une période de tuilage à assurer pour au moins 4 postes afin d'assurer la transition entre l'agent sur le départ et son remplaçant.

Le budget prévisionnel de 2021 intègre également la création d'un poste d'Archiviste, un poste de Gardien de Police Municipale, le remplacement d'un congé maternité ainsi que le recrutement d'un agent contractuel pour renforcer le service de maintenance des systèmes d'information.

Il conviendra également de mesurer l'impact de la crise sanitaire sur la masse salariale. En effet, la Ville a du procéder au remplacement des agents placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) pendant les périodes de confinement en 2020. Pour 2021, une enveloppe a été prévue pour le remplacement des agents des écoles (Agents d'entretien...).

REPARTITION PAR ELEMENT DE REMUNERATION DU PERSONNEL PERMANENT **(HORS CHARGES PATRONALES)**

Éléments de rémunération	Montants en €	%
Traitements indiciaires	4 547 415	82.86
Primes et indemnités	741 125	13.50
Bonifications indiciaires	44 827	0.82
Heures supplémentaires	68 315	1.24
Supplément Familial de Traitement (SFT)	49 983	0.91
Indemnité de résidence	36 598	0.67
TOTAL	5 488 263	100.00

La part consacrée au versement du régime indemnitaire est de 13.50 % de la masse salariale (hors charges patronales). Des efforts de revalorisations des régimes indemnitaires ont été engagés en 2019 pour un montant annuel de 41.310 €.

LES AVANTAGES EN NATURE AU TITRE DE 2019

Les avantages en nature octroyés sont ceux relatifs à la mise à disposition de logements de fonctions accordés par nécessité de service pour les conciergeries, l'utilisation d'un véhicule de fonctions par le Directeur Général des Services et l'attribution de cartes cadeaux aux enfants d'agents, sous condition d'âge.

LOGEMENTS	NBRE D'AGENTS CONCERNES	VEHICULES	NBRE D'AGENTS CONCERNES	CARTES CADEAUX	NBRE D'AGENTS CONCERNES	TOTAL
13 923 €	4	4 230 €	1	28 552 €	78	46 705 €

LA DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

Le personnel de la Ville de RONCQ est passé aux 35 heures le 1^{er} janvier 2001 et a ainsi anticipé son application dans le secteur public.

La durée hebdomadaire du temps de travail a été fixée à 35 heures ou à 37 heures avec octroi de 12 jours de RTT. Le temps de travail des agents de certains services, comme les Affaires Culturelles ou la Police Municipale, a été annualisé. En effet, l'annualisation consiste à condenser le temps de travail de l'agent lorsque la Collectivité a des besoins et de le libérer lors des périodes creuses.

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est parue au Journal Officiel du 7 août 2019. Elle vise, entre autres, à simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics avec comme principale mesure l'harmonisation du temps de travail.

Les agents de la Ville de RONCQ bénéficiaient jusqu'alors d'un régime de travail plus favorable. Actuellement la durée annuelle de travail est de 1536.50 heures pour un agent à temps complet.

En effet, l'article 7-1 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 créé par la Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, a permis aux Collectivités de maintenir par délibération expresse prise après avis du Comité Technique, les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi du 3 janvier 2001 précitée.

Par délibération en date du 5 février 2002, le Conseil Municipal a validé les dispositions négociées avant le 3 janvier 2001 sur l'aménagement de la réduction du temps de travail et précisé le décompte du temps de travail.

Aujourd'hui, l'article 47 de la Loi de transformation de la fonction publique vient harmoniser la durée du temps de travail de l'ensemble des agents en supprimant les régimes dérogatoires accordés antérieurement à la Loi du 3 janvier 2001. Cela signifie la suppression des dispositions locales, des congés extralégaux et des autorisations d'absence non règlementaires réduisant la durée du travail.

Dans une démarche de concertation et de respect du dialogue social, des réunions ont été organisées avec les représentants du personnel. Le Comité Technique a validé unanimement les modalités d'application des 1 607 heures qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Par ailleurs, il a été proposé au personnel de fixer la durée du travail à 36 heures pour ceux qui effectuaient 35 heures avec 6 jours de RTT et à 38 heures pour ceux dont le temps de travail était de 37 heures avec 6 jours de RTT supplémentaires. Le choix est laissé à l'agent de garder son temps de travail actuel avec perte de 6,5 jours de congés.

TELETRAVAIL

Le télétravail n'a pas été instauré à RONCQ.

La crise sanitaire que le Pays traverse doit amener la Ville à réinterroger un certain nombre de process internes afin de poursuivre la mission d'amélioration du service public.

Le Plan de Continuité d'Activité qui a été mis en place en urgence lors de la première vague pandémique du mois de mars a ainsi permis d'expérimenter concrètement le télétravail.

Il est constaté que le management à distance et le télétravail semblent devenir une tendance lourde dans la pratique des organisations, privées comme publiques. Des difficultés sont naturellement rencontrées, tout comme l'émergence de bonnes pratiques.

Pour ces raisons, la Ville a entamé une démarche collective et coconstruite autour de l'envie d'inscrire à terme le télétravail dans le fonctionnement normal de la collectivité.

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

POLITIQUE EN MATIERE DE RECRUTEMENT

La Ville de RONCQ restera attentive à sa politique de Ressources Humaines et notamment en matière de recrutement.

Chaque départ définitif devra faire l'objet d'une analyse fine afin de déterminer les actions à mettre en œuvre : remplacements poste pour poste, transformation pour s'adapter à l'évolution des missions ou suppression. Le départ d'un agent peut être l'occasion de réfléchir à un nouveau mode d'organisation des services dans une optique de maîtrise de la masse salariale.

Au-delà de 2021, afin de maintenir l'évolution de la masse salariale, il y aura lieu :

- d'adapter régulièrement l'organisation pour une meilleure efficacité ;
- d'anticiper chaque départ et d'examiner toutes les demandes de remplacement d'agents dans le but de contenir la progression de la masse salariale ;
- d'adapter les profils aux nouveaux besoins.

Il est nécessaire d'anticiper les impacts des départs à la retraite. L'anticipation permettra de maîtriser les compétences et qualifications au sein de la structure afin d'assurer la continuité du service public.

POLITIQUE EN MATIERE DE PROMOTION

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) après avis du Comité Technique.

L'objet des lignes directrices de gestion est de fixer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ainsi que les orientations générales de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

ANNEXE 2

Ces LDG doivent notamment donner aux agents de la Ville les critères généraux en matière de carrière et d'évolution professionnelle. Concrètement, il s'agit de définir les critères d'arbitrage en termes de nominations des agents à un grade supérieur suite à concours ou avancements de grade. Un des objectifs des LDG est d'apporter une visibilité aux agents sur les orientations et les priorités de la Ville ainsi que sur les perspectives de carrière.

POLITIQUE EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL

Il est nécessaire d'agir positivement sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail, afin de limiter l'absentéisme et d'accroître l'efficacité de l'organisation. La réduction de l'absentéisme pour raison de santé constitue l'une des principales préoccupations des collectivités territoriales. Pour agir sur l'absentéisme, une attention particulière doit être portée aux conditions de travail des agents.

Une bonne connaissance des risques professionnels présents au sein de la collectivité, des facteurs d'usure professionnelle ainsi des métiers pénibles est une première étape indispensable à la mise en œuvre d'une politique de santé au travail efficace. Le document unique est en ce sens un outil essentiel. Il répertorie l'ensemble des risques professionnels (dont les RPS) auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention en mettant en œuvre des actions correctives. Ce document fait l'objet d'une actualisation chaque année.

La Ville de RONCQ poursuivra le travail entamé il y a plusieurs années pour améliorer les conditions de travail du personnel en aménageant notamment les postes et en formant le personnel. En effet, l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents justifient parfois des aménagements du poste de travail.

POLITIQUE EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social est un élément essentiel de bon fonctionnement d'une collectivité, conditionné par la prise en compte de la situation des agents qui la composent.

Au-delà des réunions des instances (Comité Technique, CHSCT), des rencontres entre l'organisation syndicale et l'administration peuvent être organisées sur des thématiques particulières pouvant ainsi permettre de désamorcer des potentiels conflits.

Un dialogue social de qualité nécessite qu'il soit constructif, en formalisant des moments d'échanges et de concertation entre les différentes parties prenantes, dans la perspective de trouver un consensus sur des règles d'organisation communes, qui tiennent compte des besoins des usagers, de la collectivité et des agents, et qui soient portées par l'ensemble des acteurs.

En matière de dialogue social et de droit syndical, les deux principales nouveautés apportées par la Loi de transformation de la fonction publique concernent :

- La création de comités sociaux territoriaux. A compter du prochain renouvellement des instances consultatives du personnel (soit en fin d'année 2022), les Comités Techniques (CT) et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) seront fusionnés au sein des Comités Sociaux Territoriaux (CST). Ces derniers reprendront l'intégralité de leurs compétences. Au sein de ces CST, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail devra être créée.
- L'encadrement du droit de grève : La loi permet au Maire d'instaurer un service minimum pour certains services publics locaux, dans un cadre négocié avec les organisations syndicales. L'accord, issu des négociations, doit définir les prestations minimales du ou des services concernés permettant de satisfaire les besoins essentiels des usagers et de préserver l'ordre public.

