

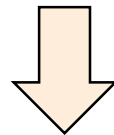


# **Débat d'Orientations Budgétaires 2019**

**Gestion des Ressources Humaines**

# Contexte

- Une complexification de l'environnement territorial (accumulation de normes, judiciarisation de la société, transformation des usagers du service public en consommateurs de service public ...)
- Une exigence accrue des usagers/consommateurs
- Une concentration de la création d'emploi et de la richesse dans les espaces métropolitains (80% de la création d'emploi des dernières années et plus de 60% de la création de richesse)
- Une raréfaction durable de la ressource publique :
  - Raréfaction des subventions,
  - Dépendance accrue des priorités fixées par nos partenaires institutionnels (Conseil Départemental, Conseil Régional, Etat, Union Européenne) pas toujours en adéquation avec les besoins réels du territoire,
  - Généralisation des appels à projets/AMI (sélection des meilleurs projets et concurrence entre les candidats)



**Concurrence accrue entre les territoires**

# Problématiques

- Comment lutter contre la stagnation et la baisse démographique ? (fermeture d'écoles, de périscolaires, de place de crèche/assistants maternels, fermeture de commerces/artisans...)
- Comment rendre le territoire attractif pour garder et attirer les nouvelles populations ?
- Comment continuer à trouver les financements nécessaires pour financer les projets de développement ?
- Comment conserver et attirer une ingénierie de qualité à la CCM&M ?

## Objectif de la CCM&M

*« Une terre fertile et accueillante, ouverte,  
à haut niveau de services  
-véritable jardin des métropoles lorraines -  
au cœur du Parc Naturel Régional de  
Lorraine »*

# **Une ambition / des moyens**

**Il faut continuer à investir dans les services publics locaux** (petite-enfance, enfance, jeunesse, aînés, mobilités, culture, sport)

**et l'ingénierie à l'échelle de la CCM&M et du PETR** (captation des financements des appels à projet/AMI, contrat de ruralité, TZDZG, TEPCV, FISAC, appel à projet national périphérie commerciale, contrat de transition écologique ...)

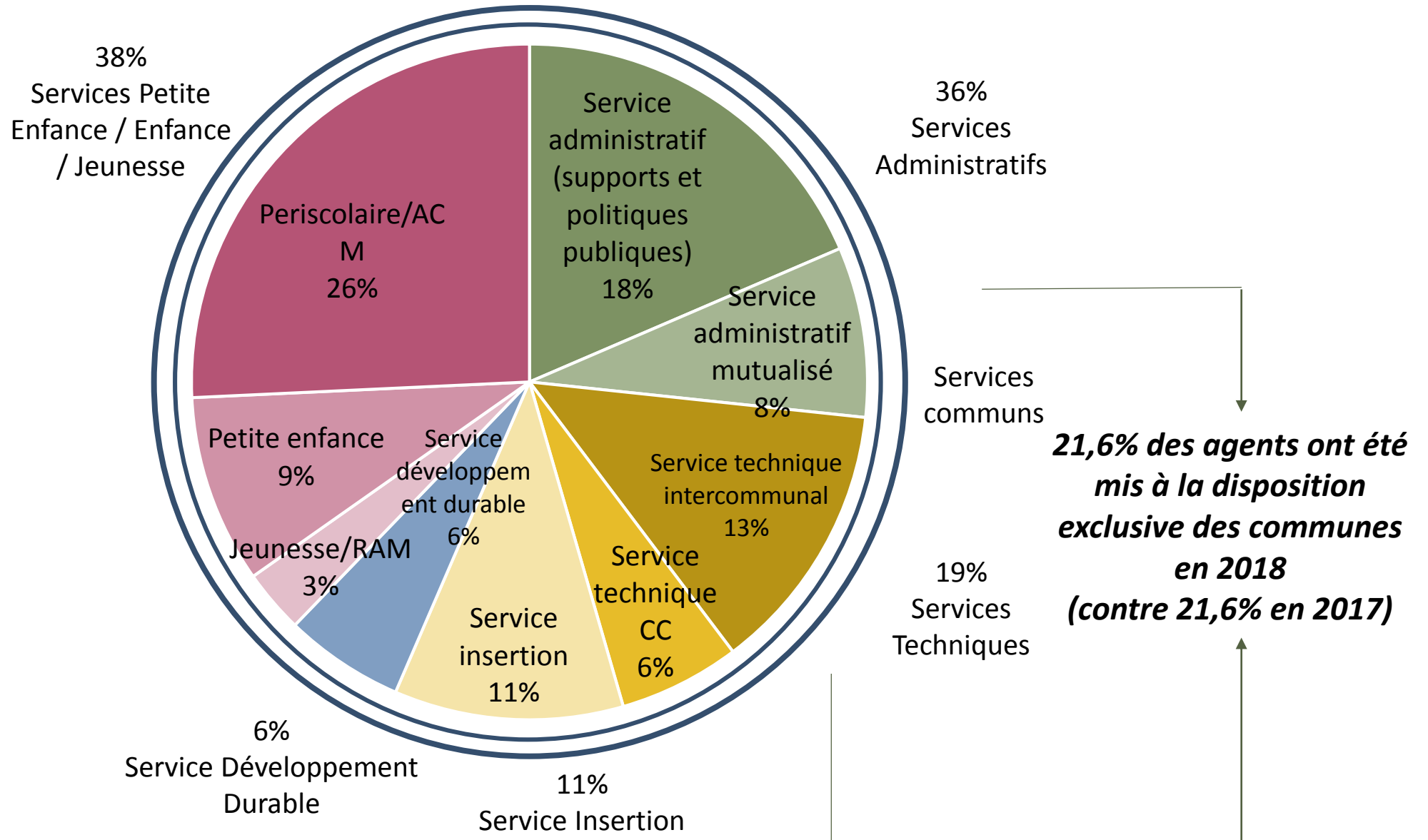
**pour être plus attractif encore en captant les richesses créées dans la métropole**



# **1. Etat de l'ingénierie / services publics de la CCM&M au 1<sup>er</sup> mars 2019**

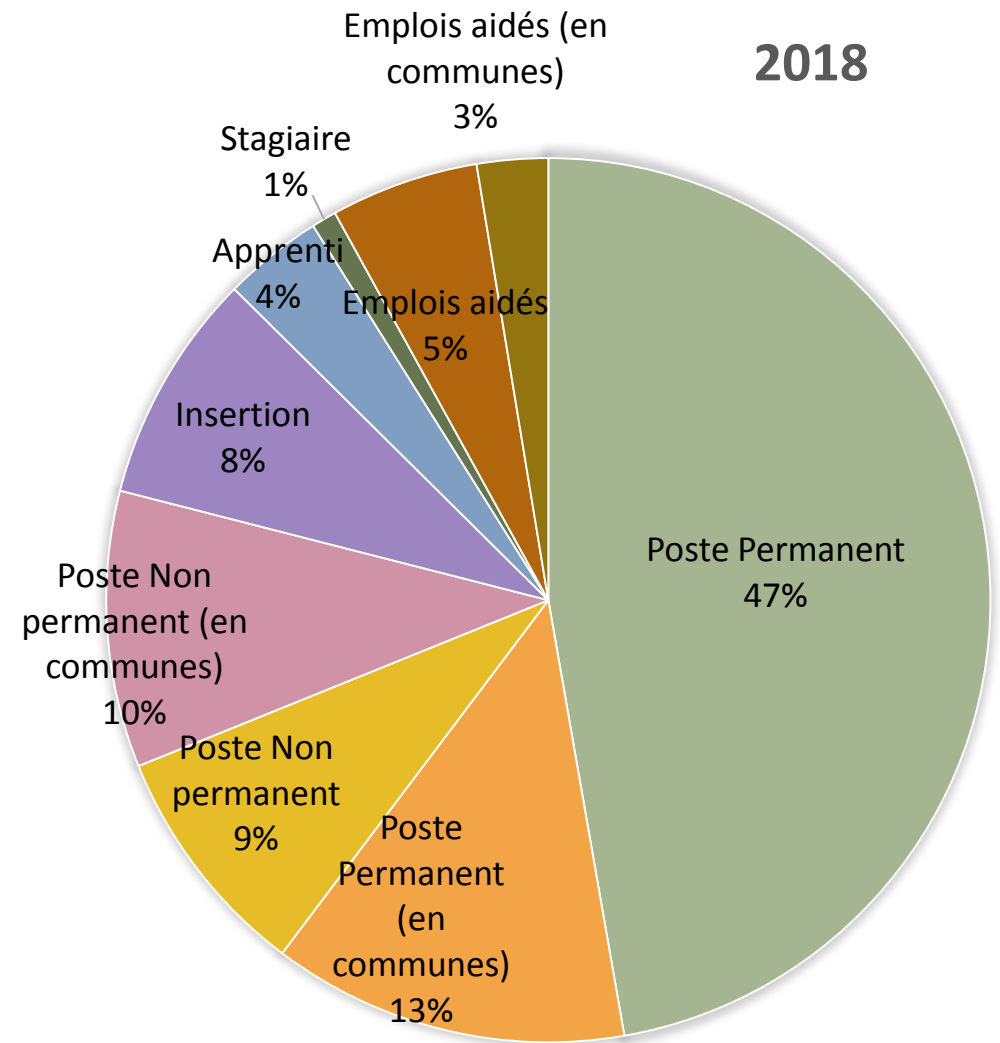
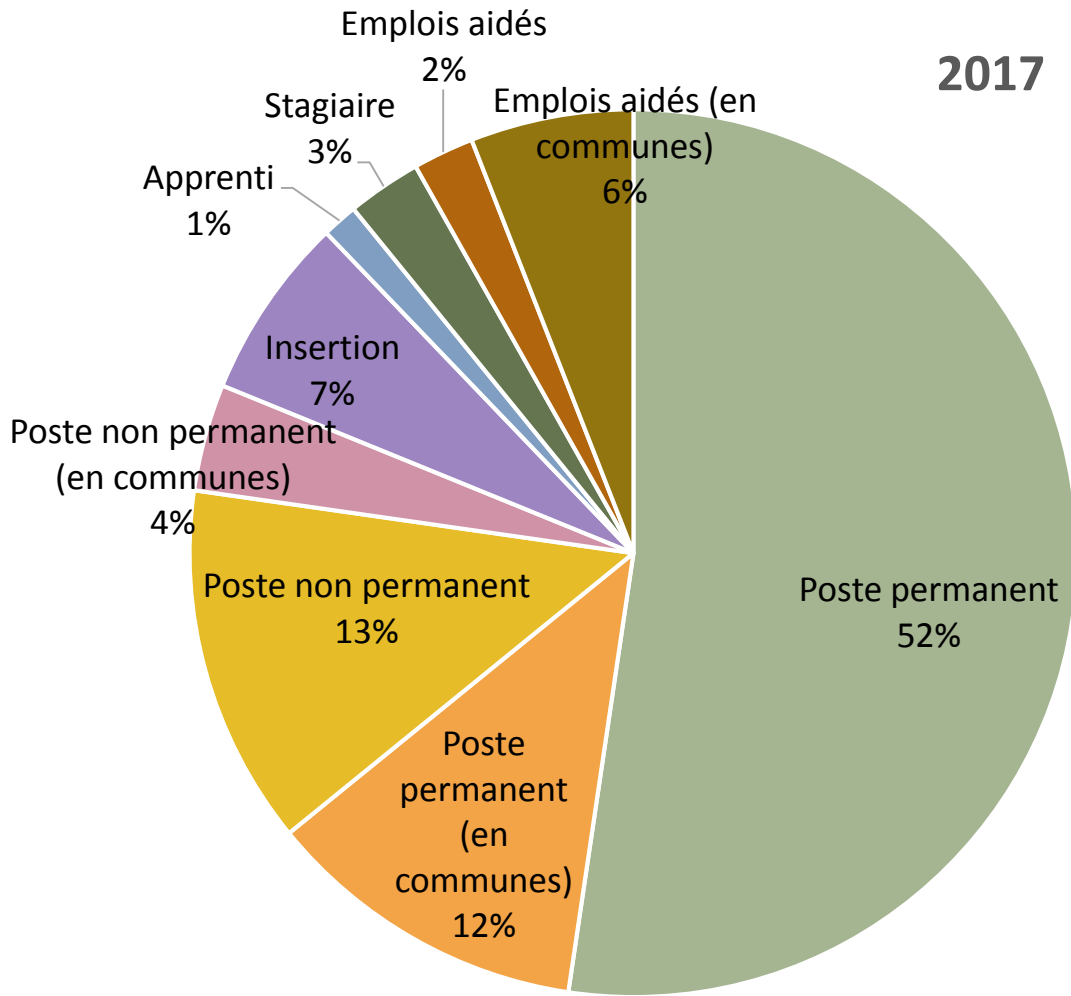
| Services                                       | Type de poste         | ETP 2018 | Dont ETP en communes | ETP 2019 | Dont ETP en communes | Observations   |
|--|-----------------------|----------|----------------------|----------|----------------------|--|
| Services administratifs communautaires         | Postes permanents     | 10,57    |                      | 11,37    |                      | 0,5 ETP pris en charge par un budget annexe<br>Recrutement d'un apprenti Bac Pro Gestion Administration<br>Mise en place du service DRE (0,5 ETP)<br>Création du poste d'animateur culture et tourisme |
|  | Postes non-permanents | 2,57     |                      | 4,27     |                      |  |
| Service administratif commun                   | Postes permanents     | 1,73     | 1,73                 | 4,73     | 4,73                 | Dont 3 emplois aidés (PEC) -<br>Création de 3 postes permanents (DOB 2018)   |
|  | Postes non-permanents | 3,14     | 3,14                 | 2,14     | 2,14                 |  |
| Service Développement Durable                  | Postes permanents     | 4,33     |                      | 4,33     |                      | Financé par le budget annexe<br>Fin du contrat du service civique  |
|  | Postes non-permanents | 0,77     |                      | 0,50     |                      |  |
| Services techniques communautaires             | Postes permanents     | 3,90     |                      | 4,90     |                      | Transformation du poste d'assistant patrimoine et prévention en poste permanent  |
|  | Postes non-permanents | 1,00     |                      | 0,00     |                      |  |
| Service technique intercommunal                | Postes permanents     | 6,00     | 6,00                 | 5,00     | 5,00                 | Dont 1 emploi d'avenir   |
|  | Postes non-permanents | 5,00     | 5,00                 | 6,00     | 6,00                 |  |
| Chantier d'insertion par l'activité économique | Postes permanents     | 1,30     |                      | 2,30     |                      | 11 postes en emploi aidés en chantier (dont un poste administratif et un poste petite enfance)<br>Externalisation du suivi socio-professionnel et dédoublement de l'équipe (avec deux encadrants)      |
|  | Postes non-permanents | 5,13     |                      | 6,95     |                      |  |
| Services Petite enfance / enfance / jeunesse   | Postes permanents     | 20,15    | 0,34                 | 19,80    | 1,32                 | Dont :<br>1 apprenti<br>3 agents en emploi aidé (PEC)<br>-> 1 démission au 31/08/2018  |
|  | Postes non-permanents | 9,33     |                      | 12,09    |                      |  |
| TOTAL (au 1er mars 2019)                       |                       | 74,92    | 16,21                | 84,38    | 19,19                | Près du tiers de l'effectif de la CCM&M travaille dans les communes (21,6% en 2018)<br>Augmentation des ETP totaux de 11% - augmentation du nombre d'agents en communes de 16%                         |

# Répartition par service (en ETP)

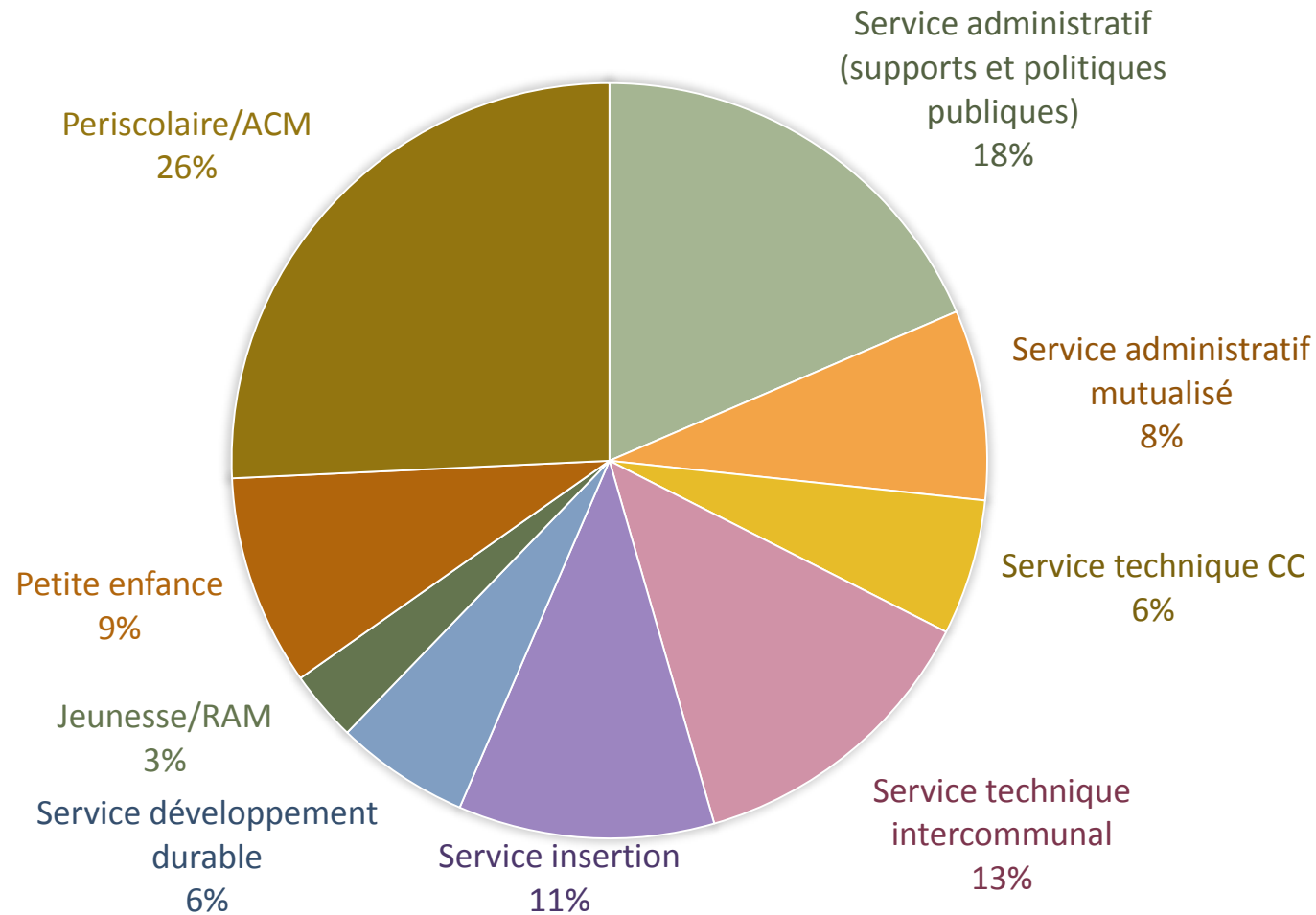




# Répartition par type de poste (en ETP)



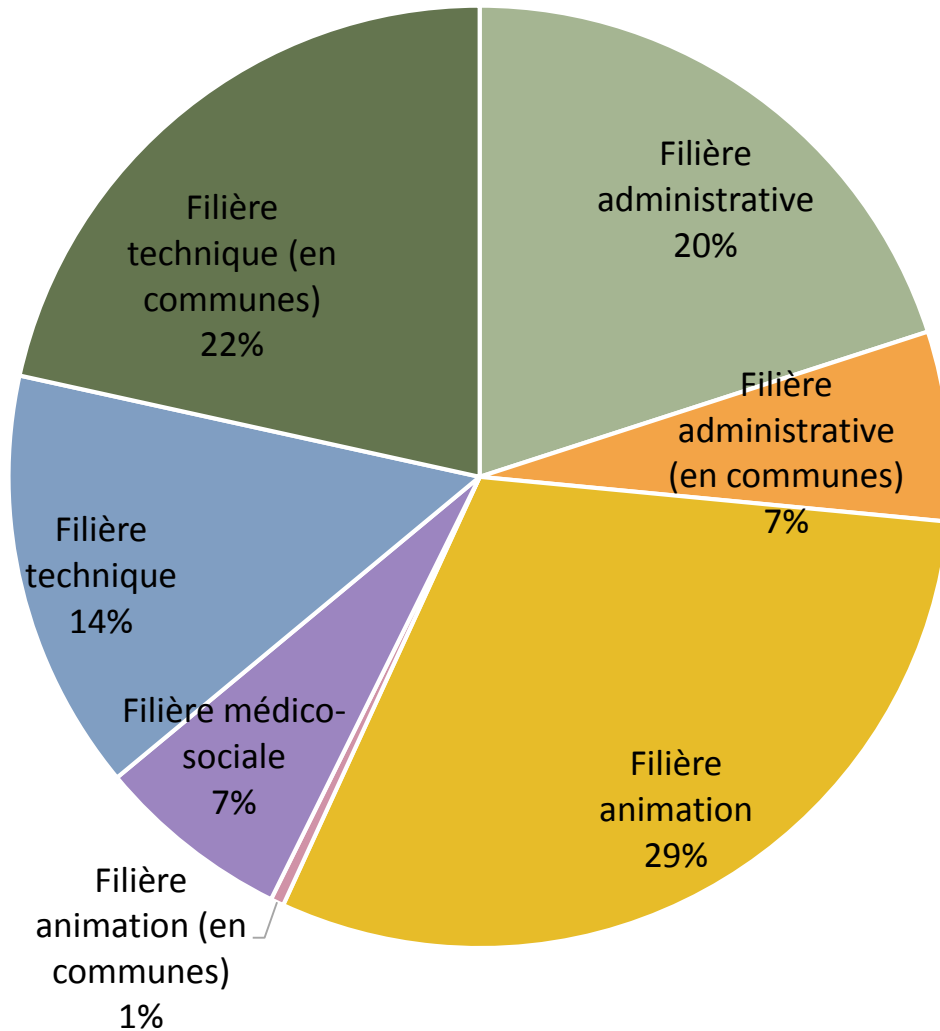
# Répartition par service (en ETP)



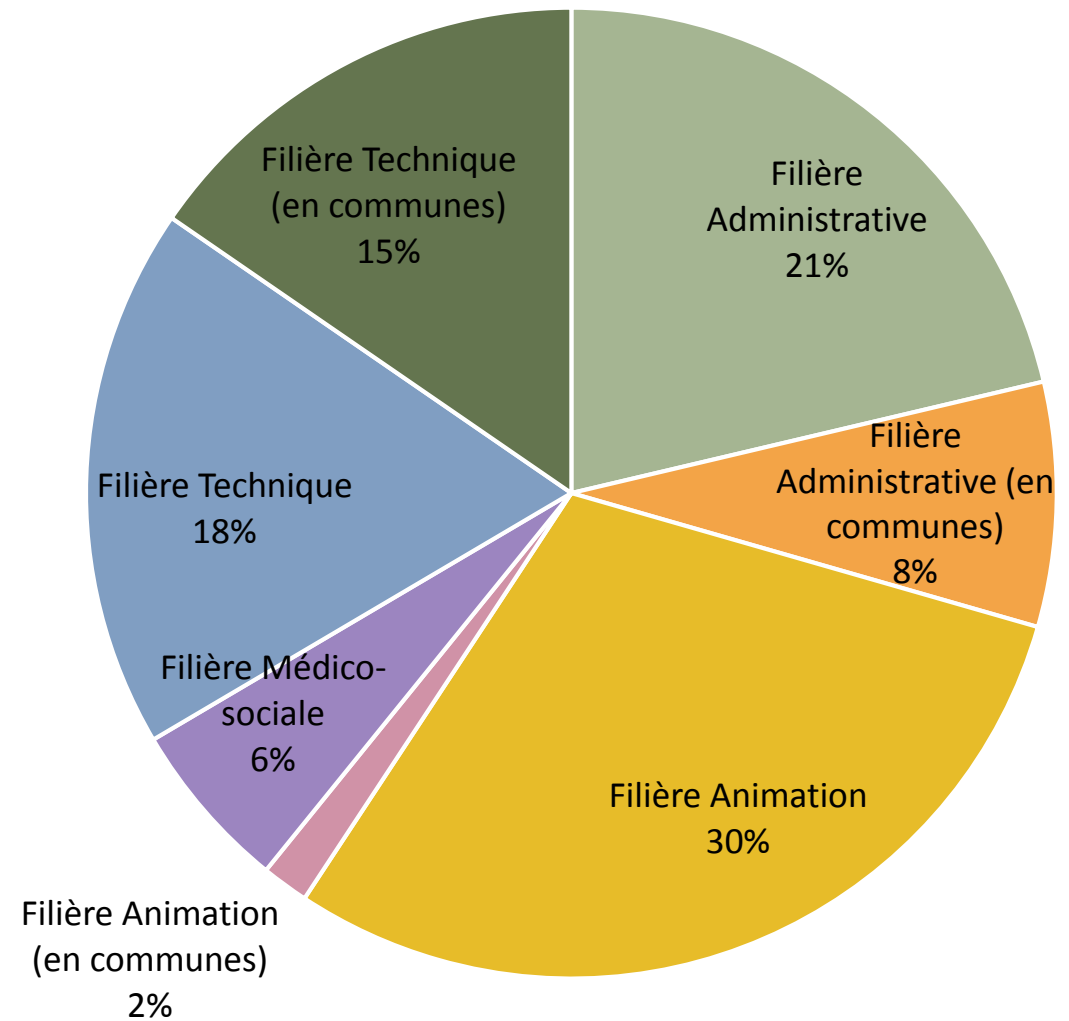
***Près du tiers des agents ont été mis à la disposition exclusive des communes en 2018 (contre 21,6% en 2017)***

# Répartition par filière (en ETP)

2017

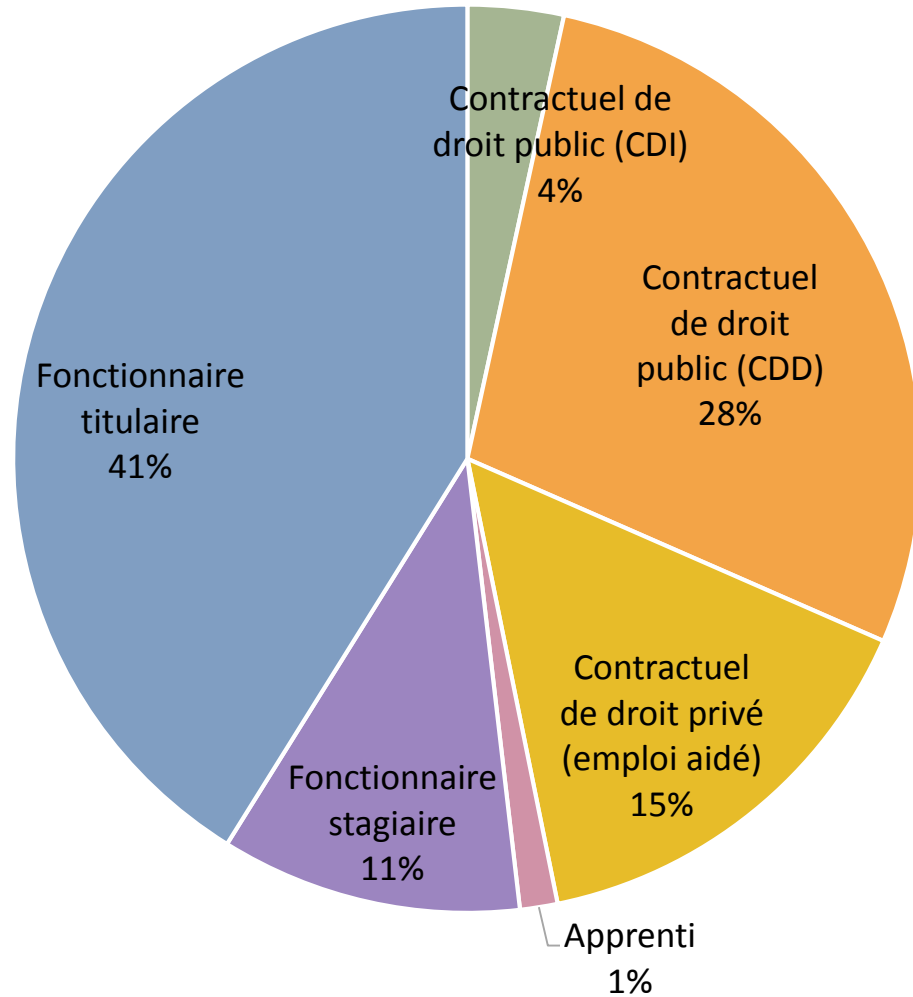


2018

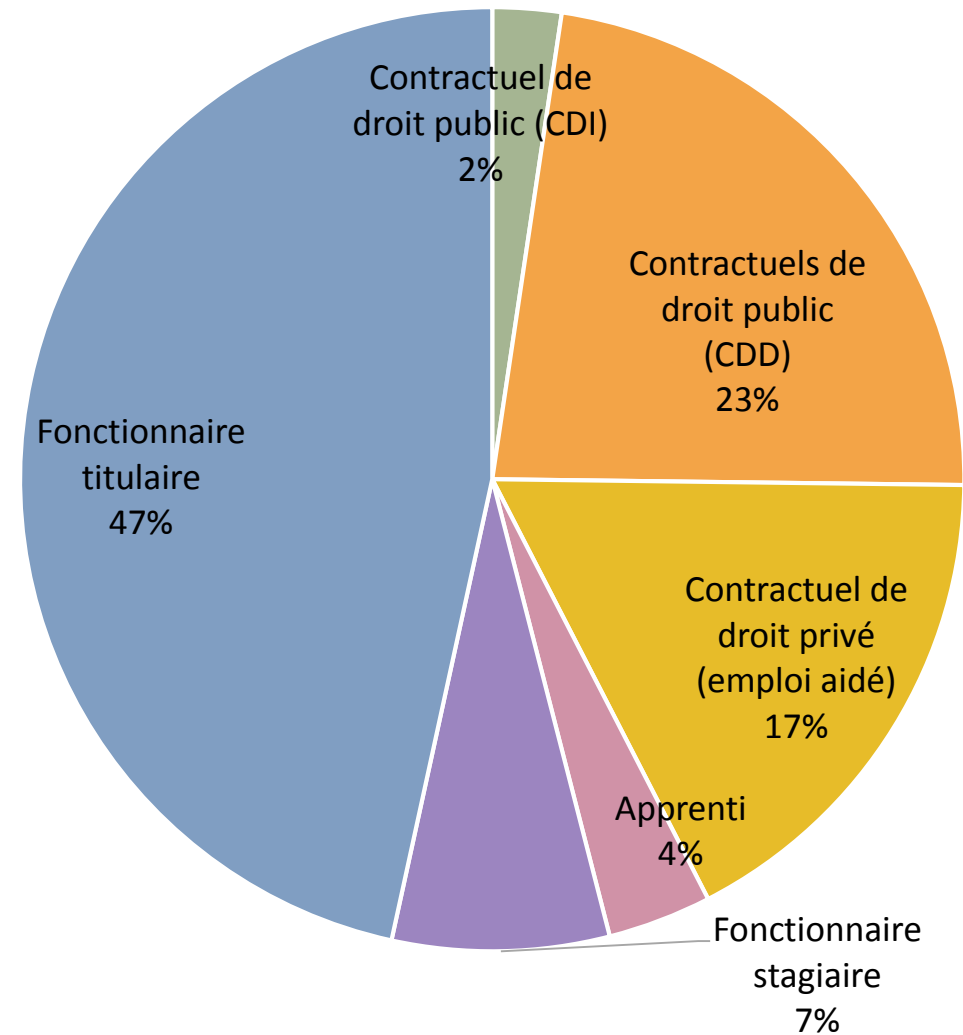


# Répartition par statut (en ETP)

2017

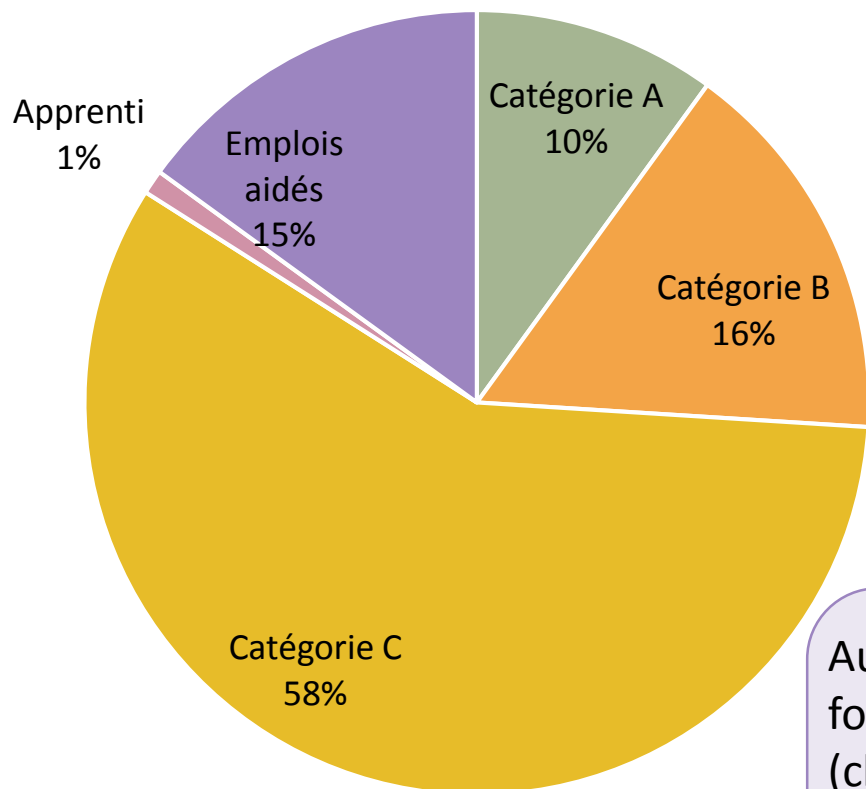


2018

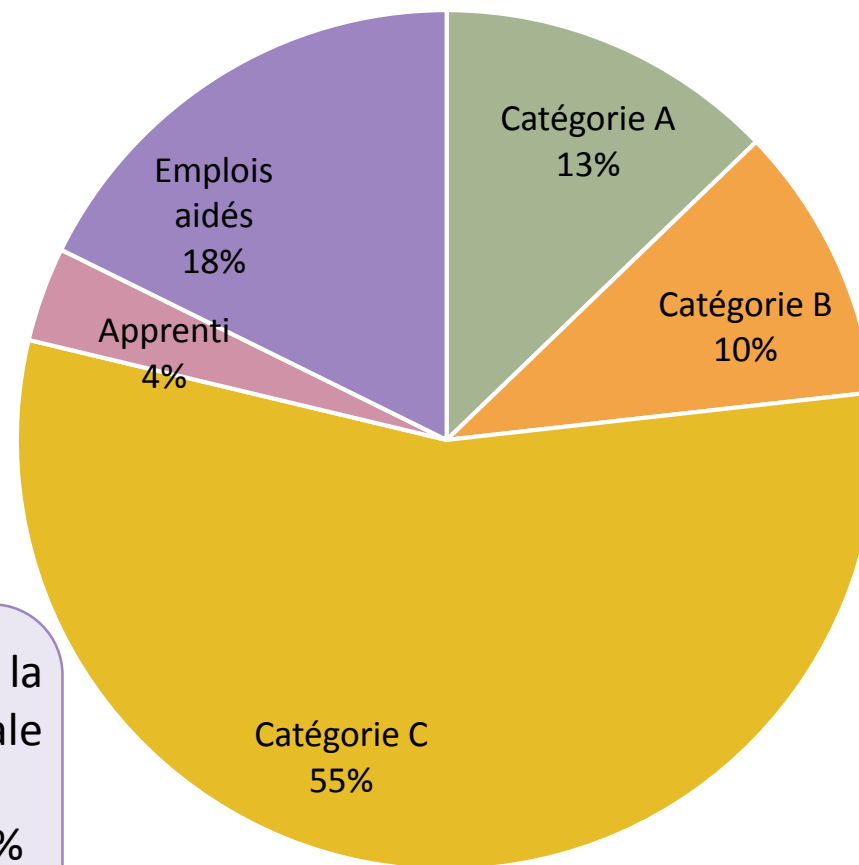


# Répartition par catégorie (en ETP)

2017



2018



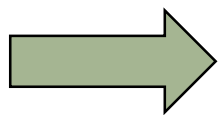
Au niveau national, dans la fonction publique territoriale (chiffres 2015) :

- Agents de catégorie A = 10%
- Agents de catégorie B = 14%
- Agents de catégorie C = 76%



## 2. Evolutions 2019

# BP 2019 - Evolution prévisionnelle des postes



Rappel : Au 1<sup>er</sup> janvier 2019 : prise de la compétence lecture publique et transfert de la médiathèque de Thiaucourt, 1 agent supplémentaire (0,53 ETP)

| Poste  | Coût  |
|--|---|
| Coordinateur lecture publique  | <b>13 850€</b>  |
| Proposition de création d'un poste permanent d' <b>assistant marchés publics / contrôle de gestion / mutualisation</b> | <b>19 080€ pour 2019 : 8 mois (28 620€ pour un an complet)</b>                                      |
| Recrutement de 3 <b>services civiques</b> (médiation numérique, développement durable et enfance-jeunesse)             | <b>3870€</b> (pour un an complet)   |
| Recrutement de deux <b>contrats d'engagements éducatifs</b> pour l'été   | <b>1 945€</b>   |
| Création du poste permanent d' <b>animateur culture et tourisme</b> en 2018  | <b>32 500€</b>  |
| Proposition de création du poste permanent d' <b>assistant jeunesse et sports</b>                                      | Déjà budgété depuis 2 ans (mais sur poste non-permanent) – RIFSEEP en surplus (+ <b>4000€</b> / an) |
| ➤ <b>70 025€ en 2019</b> (84 785€ pour une année complète)   |   |

# Impact de la fin des aides

| Budget  | Montant (bruts chargés)                           | Observation   |
|---|---|---|
| Budget annexe « services mutualisés » - administratif | + 7890€ / an                                      | <i>fin CAE Jennifer L le 14/12/2018 (déjà pérennisé)</i>    |
|   | + 1642,5€ en 2019 (+ 4380€ / an)                  | <i>Fin PEC Alicia W le 24/09/2019</i>                       |
|   | + 2048€ en 2019 (+ 7680€ / an)                    | <i>fin PEC Muriel H le 18/08/2019</i>                       |
| Budget général  | + 3 466 € / an                                    | <i>fin CUI Melissa B le 31/08/2018</i>                      |
|   | + 1218€ / agent pour 2019<br>+ 3028€ / agent / an | <i>fin PEC Alisson B, Sandra B et Chloé K le 31/08/2019</i> |
| ➤ + 18 700,5 € pour 2019 et + 32 500 € / an complet   |   |   |

*NB : en 2019, poursuite du dispositif des « Parcours Emploi Compétences » (PEC) mis en place en 2018, dans les mêmes conditions*

➤ Remarques :

- Renouvellements éventuellement possibles des contrats en PEC sur une année supplémentaire – en fonction des enveloppes restantes au niveau du pôle emploi et des missions locales (report du surcoût sur 2020)*
- Les agents des services administratifs et techniques mutualisés sont à 100% mis à disposition des communes, les surcoûts de la fin des emplois aidés leur sont donc imputés*



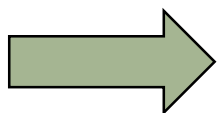
# Impact de la fin des aides (suite)

| Suite aux emplois aidés 2018-2020      |   |
|--|---|
| Postes                                 | Proposition   |
| 2 agent administratifs mutualisés      | Pérennisation – en fonction des besoins des communes (cf diapo précédente)                |
| 4 agents périscolaire / petite enfance | Pérennisation (cf diapo précédente) – dans le cadre du plan de résorption de la précarité |
| 1 agent technique intercommunal (2020) | Pérennisation (cf diapo précédente)   |

# Fonctionnement des services communautaires

## Emplois non-permanents pour besoins occasionnels

Proposition de recruter sur des emplois non-permanents :



**OBJECTIF** : *maintenir la souplesse et la réactivité dans la gestion des services communautaires – en parallèle du plan de résorption de la précarité mis en œuvre*

| Services                                      | Postes non-permanents proposés pour 2019   | Postes non-permanents 2018 (pour mémoire) | Coût annuel brut chargé         | Remarque  |
|---|--|---|---------------------------------|---|
| <b>Service technique intercommunal</b>        | 4 postes d'adjoint technique (à temps complet annualisé)   | 5 postes d'adjoint technique              | <b><u>26 680€</u>/an/agent</b>  | Mise à disposition exclusive des communes – PEC prioritaire |
| <b>Service périscolaire et petite enfance</b> | 6 postes d'adjoint d'animation (entre 17h et 35h/sem annualisé)  | 10 postes d'adjoint d'animation           | <b><u>18 700 €</u>/an/agent</b> | PEC prioritaire   |
| <b>Service administratif mutualisé</b>        | 1 poste d'adjoint administratif (recrutement et temps de travail en fonction des besoins des communes) | 3 postes d'adjoint administratif          | <b><u>26 680€</u>/an</b>        | Mise à disposition exclusive des communes – PEC prioritaire |

# Ingénierie ponctuelle liée à des actions/études limitées dans le temps

| Postes   |             | Observation                          | Coût brut chargé 2019 (hors atténuations) |
|--|-------------|--------------------------------------|---|
| Chargé de mission plan de paysage  |             | Financé à 80% (PNRL, DETR ...)       | <b>16 050 €</b> (25 680€/année complète)  |
| Chargé de mission PCAET  |             | Financé à 80%                        | <b>25 109 €</b> (43 045€/année complète)  |
| Apprenti BTS métiers de l'eau  |             | Aide régionale de 1000 €             | <b>11 800 €</b>                           |
| Dispositif de recueil d'empreintes   |             | Contrat Emploi d'avenir (aidé à 75%) | <b>10 560 €</b>                           |
| MSAP   | Thiaucourt  | Contrat PEC (aidé à 40%)             | <b>11 740 €</b>                           |
|  | Ancy-Dornot | Contrat PEC (aidé à 40%)             | <b>11 430 €</b> (15 240€/année complète)  |
| Stagiaires 2019  |             | Stagiaire patrimoine                 | 2 272 €                                   |
|  |             | Stagiaire marchés publics            | 1 704 €                                   |
|  |             | Stagiaire ressources humaines        | 1 704 €                                   |
|  |             | <b>TOTAL Stagiaires 2019</b>         | <b><u>5 680 €</u></b>                     |
| <p>➤ <b>92 369 € en 2019</b> (123 745€ sur une année complète) – <b>dont 51 120 € d'atténuation pour 2019</b> (74 700 € pour une année complète)</p> |             |                                      |   |

# Attractivité/Motivation - Actions liées à la gestion du personnel

| Investissement                     | Coût     | Fonctionnement   | Coût     |
|------------------------------------|----------|--|----------|
| Mise en place du télétravail / GED | 19 080 € | Mise en place du télétravail / GED   | 1344 €   |
|                                    |          | Formation du personnel (CPF + formations CNFPT des contractuels de droit privé + divers) | 8000 €   |
|                                    |          | Participation employeur mutuelle santé   | 1700 €   |
|                                    |          | Séminaire du personnel 2019  | 4500 €   |
|                                    |          | Subvention à l'Amicale du personnel  | 5000 €   |
|                                    |          | Tickets restaurant   | 47 500 € |
|                                    |          | Mesures d'accompagnement (coaching individuel)   | 3000 €   |
|                                    |          | Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences                                    | 7750 €   |
|                                    |          | Revalorisation du CIA des agents de catégorie C  | 8000 €   |
|                                    |          | Revalorisation de la prime de présentisme  | 2000 €   |

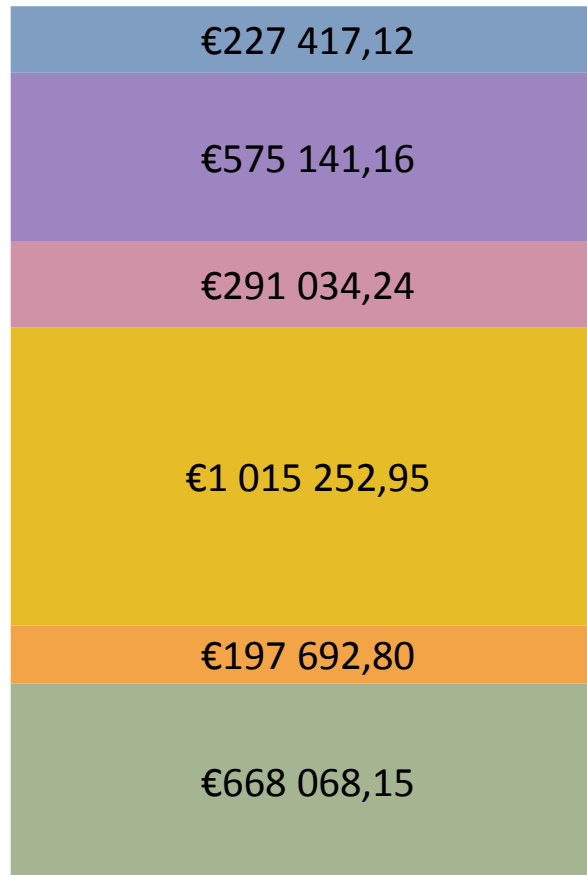
# Economies brutes sur le BP 2019

- Prise en charge du poste d'Andréa MATTIOLI à 50% sur le Budget Annexe « développement économique »  
: **22 000 €**
- Affectation d'une partie du régime indemnitaire en part variable soumise à objectifs
- Mutualisation des postes ADS et SIG avec la Communauté de Communes du Bassin de Pompey
- Plus de la monétisation des jours de CET
- Respect des 1607 heures de travail effectif / an
- Rationalisation du régime des heures supplémentaires/complémentaires
- Nouveau contrat « garantie maintien de salaire », avec nouveaux taux de cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2019  
(participation de 22,43€/mois/agent adhérent, à hauteur du salaire mensuel brut moyen : 1684,98€ brut)
  - 1098€/mois en février 2019 contre 1303€/mois en décembre 2018
  - **Economie prévisionnelle 2019 de 2 460 €**

# Masse salariale prévisionnelle 2019

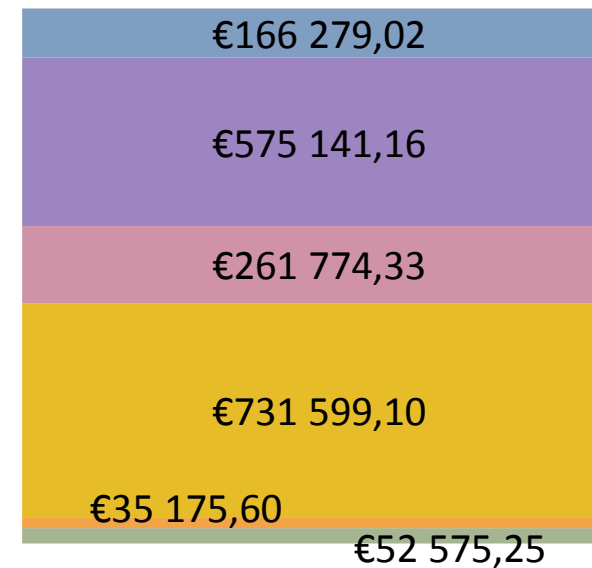
|                                     | Services administratifs (supports et politiques publiques) | Services techniques – politiques publiques | Petite enfance – enfance – jeunesse | Développement durable (dont gestion des déchets) | Services mutualisés | Insertion    | TOTAL          |
|-------------------------------------|--|--|-------------------------------------|--|---------------------|--------------|----------------|
| Montant des charges                 | 668 068,15 €   | 197 692,80 €                               | 1 015 252,95 €                      | 291 034,24 €                                     | 575 141,16 €        | 227 417,12 € | 2 974 606,43 € |
| Montant des atténuations de charges | 52 575,25 €  | 35 175,60 €                                | 731 599,10 €                        | 261 774,33 €                                     | 575 141,16 €        | 166 279,02 € | 1 822 544,46 € |
| Charge résiduelle – Budget Général  |  |  |                                     |  |                     |              | 1 152 061,97 € |

- Services administratifs (supports et politiques publiques)
- Services techniques – politiques publiques
- Petite enfance - enfance - jeunesse
- Développement durable (dont gestion des déchets)
- Services mutualisés
- Insertion



Montant des charges

## Montant prévisionnel masse salariale 2019



Montant des atténuations de charges

# Charges de personnel / habitant

| Communauté de Communes      | Population | Charges de personnel / habitant |
|-----------------------------|------------|---------------------------------|
| CC Moselle et Madon         | 29 606     | 197,00 €                        |
| CC Bassin de Pompey         | 41 055     | 181,00 €                        |
| CC Vallée du Cristal        | 10 403     | 152,00 €                        |
| CC Seille et Grand Couronné | 17 932     | 125,00 €                        |
| CC Colombey et Sud Toulais  | 11 579     | 105,00 €                        |
| CCM&M                       | 20 863     | 97,11 €                         |
| CC du Toulais               | 37 939     | 84,00 €                         |

Données 2016 disponibles sur le site de la DGCL : [www.collectivites-locales.gouv.fr](http://www.collectivites-locales.gouv.fr)



# Evolution de l'ingénierie en fonction des projets et priorités en cours de la CCM&M

Réflexions à mener en 2019 :

- Quels moyens d'ingénierie pour l'animation des MSAP de Thiaucourt/Mars-la-Tour et Ancy-Dornot ?



# 3. Absentéisme 2018

# Taux d'absentéisme 2018

Le taux d'absentéisme de la CCM&M est de **7,44%** en 2018 (6,75% en 2017)

Au niveau national, pour la fonction publique territoriale :

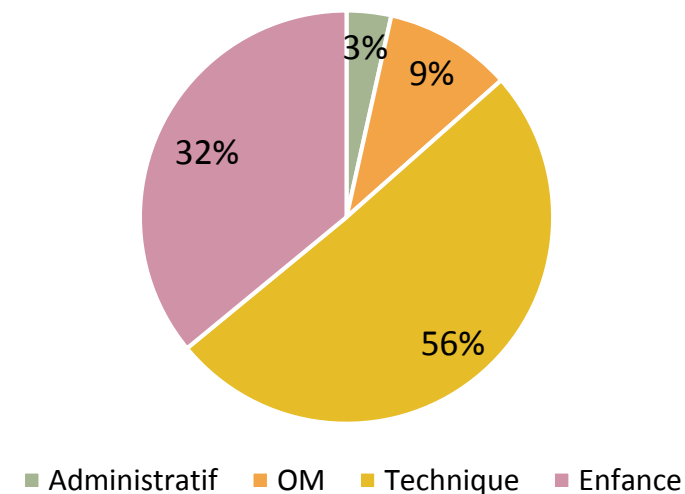
➡ 2015 = 9,3 %

➡ 2016 = 9,5 %

Au niveau départemental :

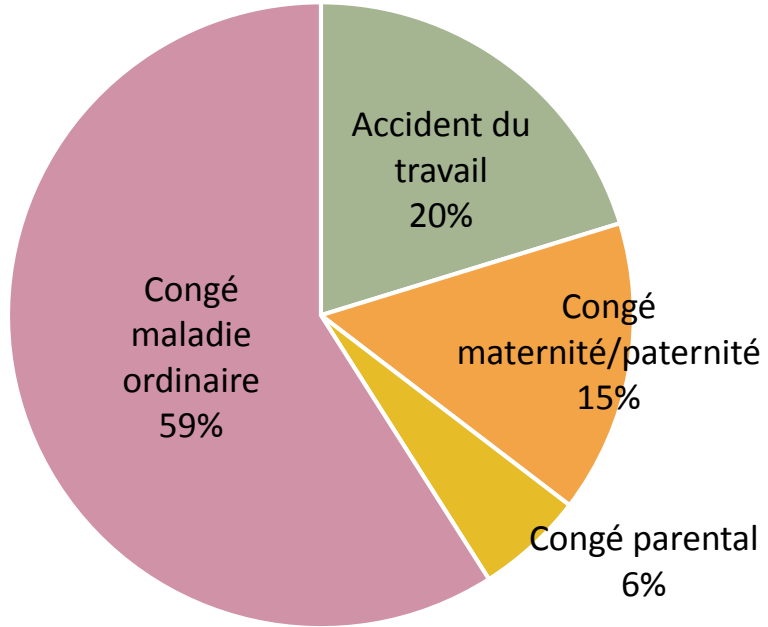
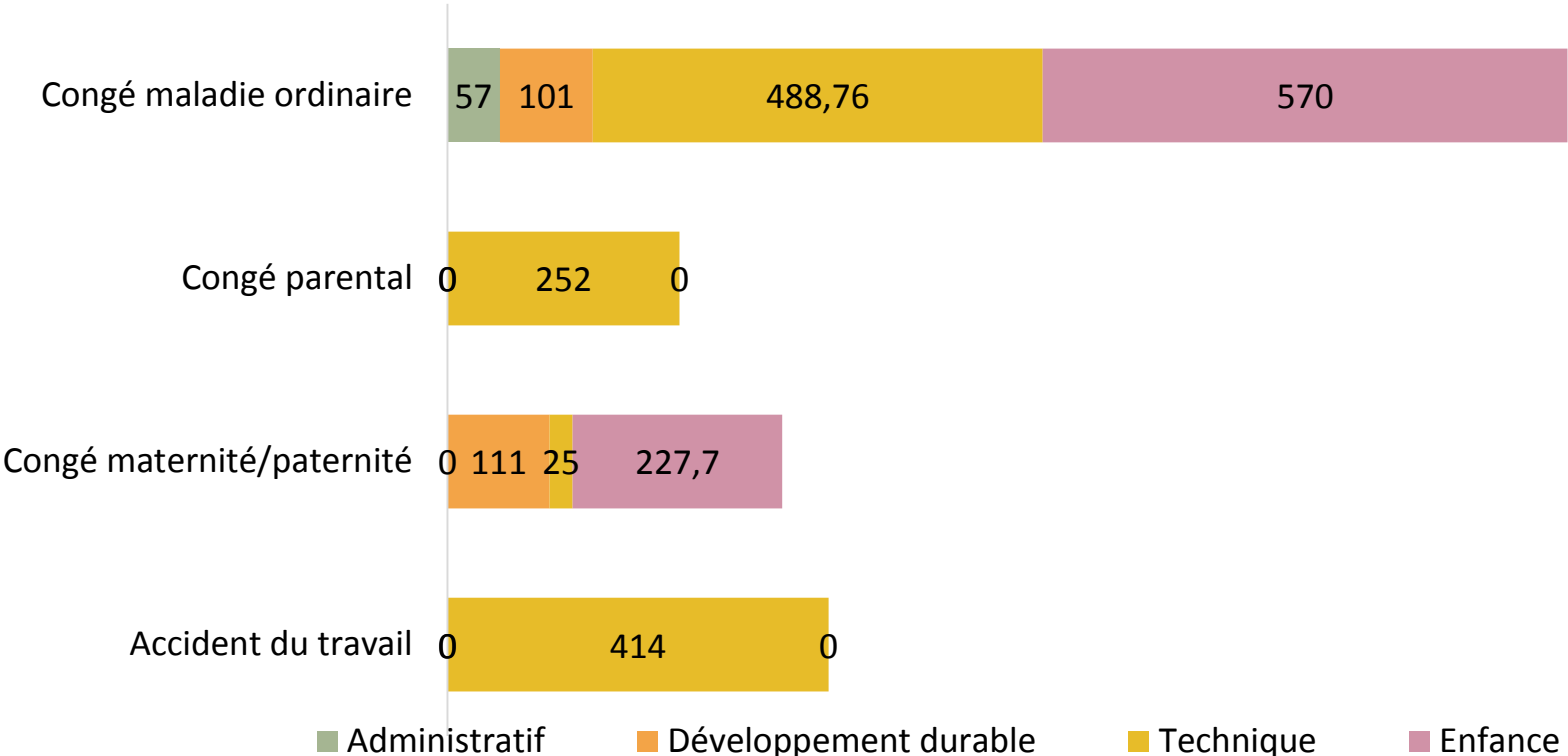
➡ 2016 = 8,30 %

Absentéisme par service

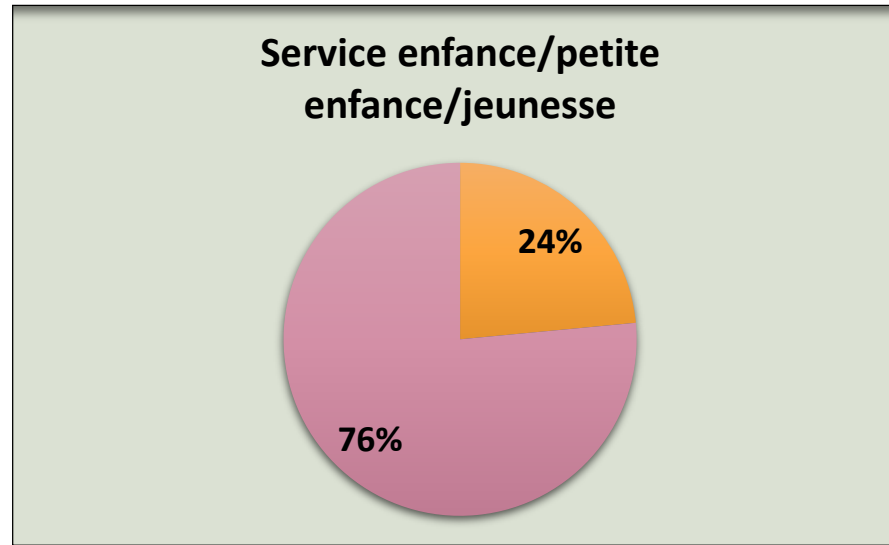
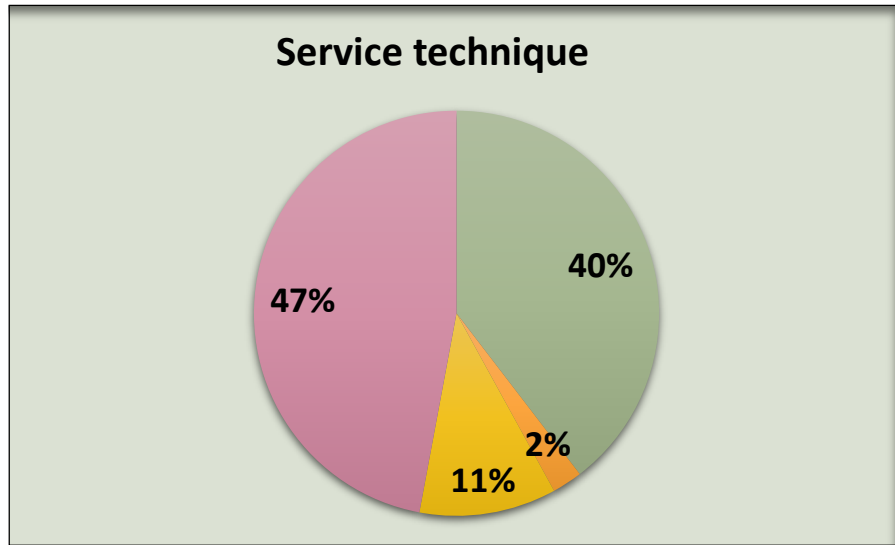


# Les différents types d'absentéisme en 2018

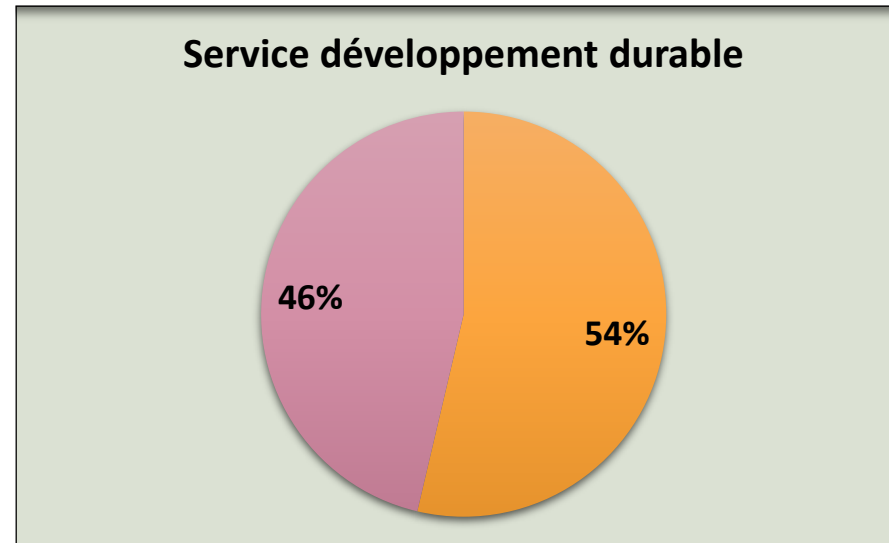
Absences par service, en jours



# L'absentéisme par service

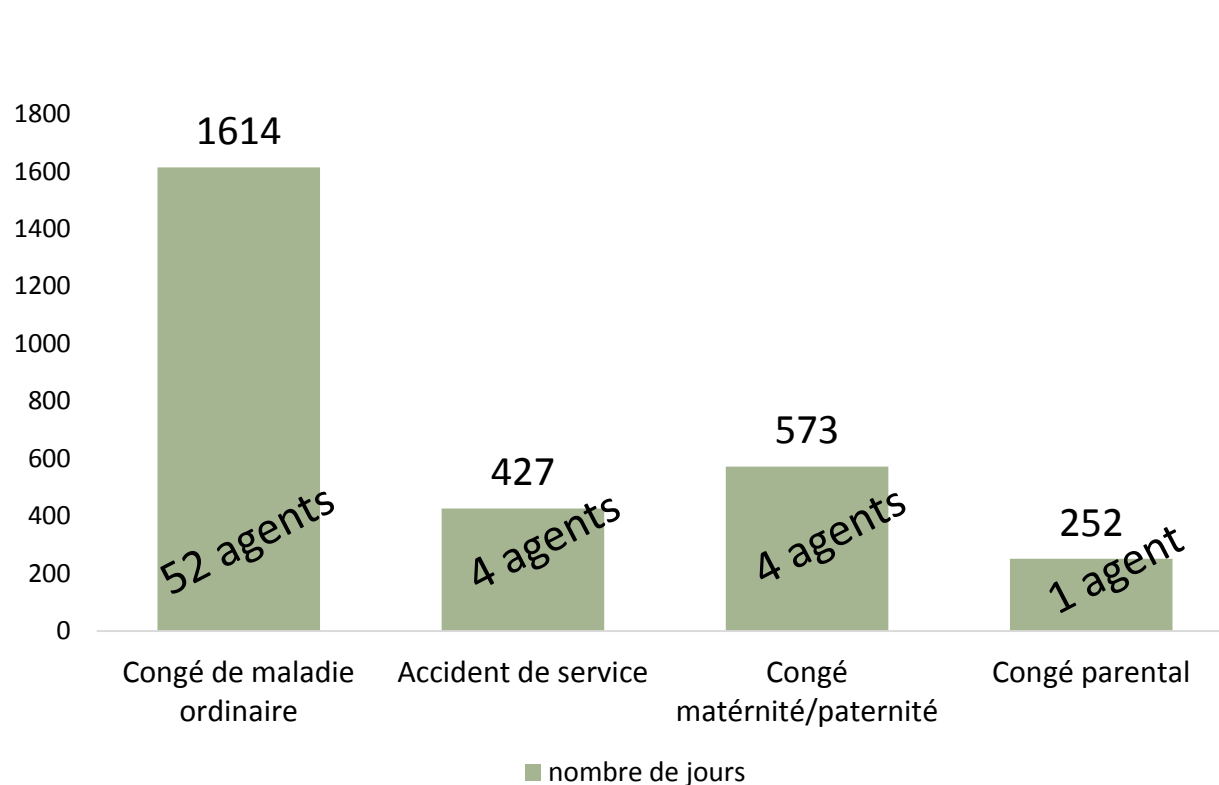


- Accident du travail
- Congé parental
- Congé maternité/paternité
- Congé maladie ordinaire



# Les différents types d'absentéisme en 2018

*Jours d'absences en 2018*



Nombre total de jours d'absence en 2018 : 2866 jours (2041 jours en 2017)

55 agents ont été absents en 2018 (sur les 139 agents (81,5 ETP) employés pendant l'année)

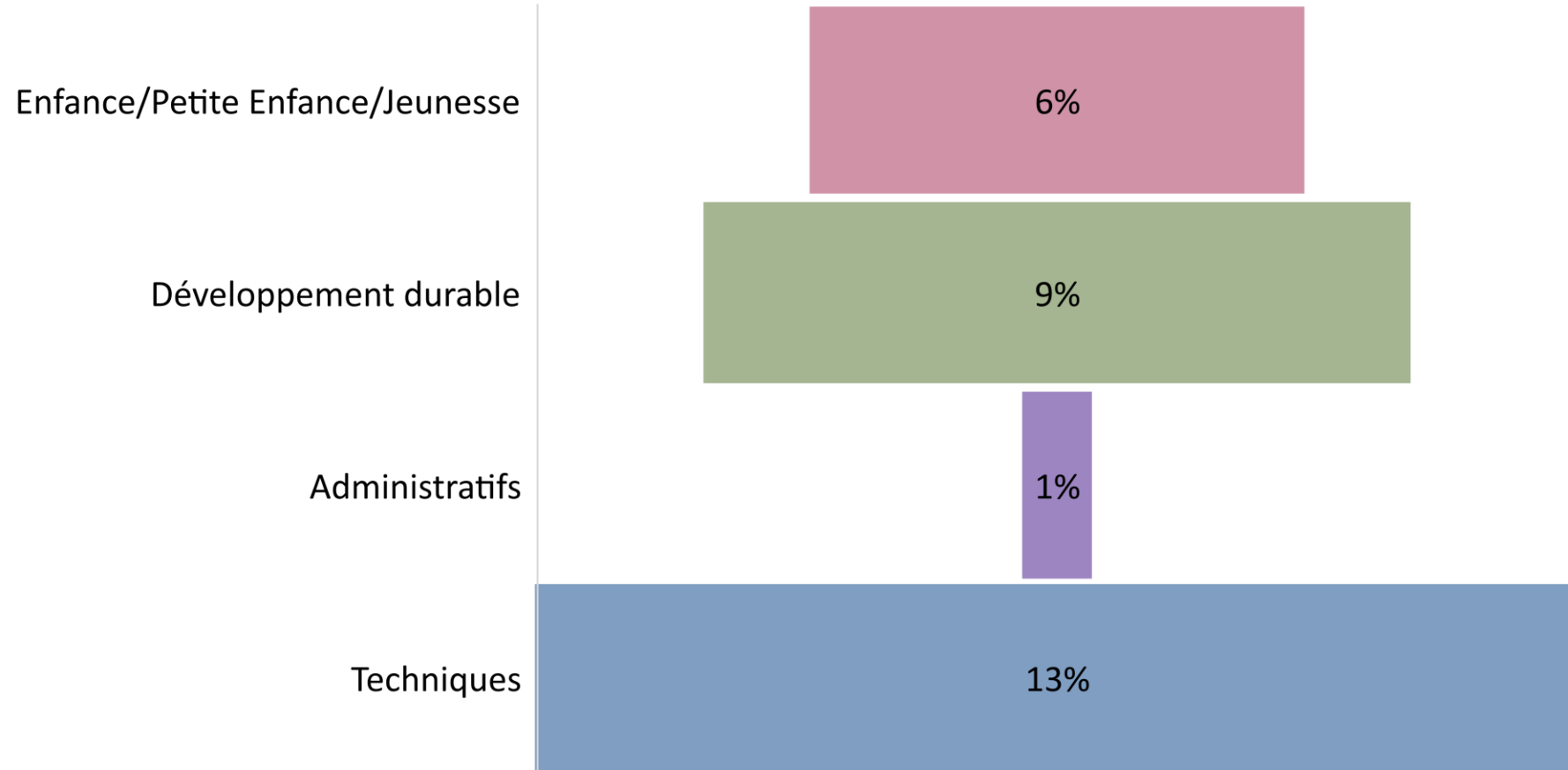
**39,5% des agents de la CCM&M ont donc été concernés par l'absentéisme en 2018 (31% en 2017) (contre 57% en 2016 au niveau national et 45% au niveau départemental)**

Données nationales : SOFAXIS - Panorama des absences pour raison de santé dans les collectivités territoriales

- L'influence des absences pour raison de santé sur l'employabilité durable des agents territoriaux

Données départementales : Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle – Service Assurance, par rapport aux collectivités adhérentes au contrat groupe

# Taux d'absentéisme 2018 de la CCM&M par service



# Mesures / actions pour lutter contre l'absentéisme

- Rétablissement de la journée de carence depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018
- Mise en œuvre de la démarche de prévention des risques professionnels, avec le plan pluriannuel de prévention
- Mise en œuvre du plan de bien-être au travail
- Minorisation de la part variable du régime indemnitaire (Complément Indemnitaire Annuel) en cas d'absentéisme
- Prime de présentéisme
- Procédure de contrôles des arrêts maladie – longs/répétitifs ou sur demande du responsable de service
- Entretien de retour suite à un arrêt