

**Structure et évolution des effectifs et des charges de personnel**

Annexe au rapport des Orientations budgétaires pour l'année 2022

**I – LA STRUCTURE et l'EVOLUTION DES EFFECTIFS**

**A – La structure des effectifs au 30 novembre 2021**

(Données tous budgets confondus)

La Ville de Bayonne a géré 3 budgets en 2021 : un budget principal, un budget parcs de stationnement, un budget fêtes traditionnelles.

Seuls les deux premiers comptent des personnels permanents, le budget fêtes traditionnelles et temporada fonctionnant grâce à du personnel municipal dont le temps de travail fait l'objet d'une refacturation.

**Répartition par statut des effectifs payés :**

818 titulaires et stagiaires  
18 contractuels (dont 3 collaborateurs de cabinet)

soit 836 agents permanents

et :

106 contractuels non permanents  
5 apprentis

soit 111 agents non permanents

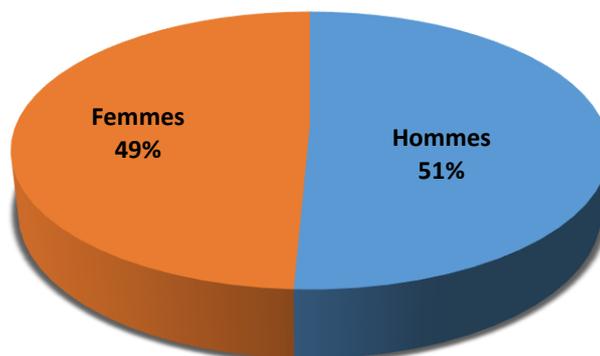
Au 30 novembre 2021, 947 agents publics ont donc été payés par la Ville de Bayonne.

**Répartition des effectifs permanents par budget et par sexe :**

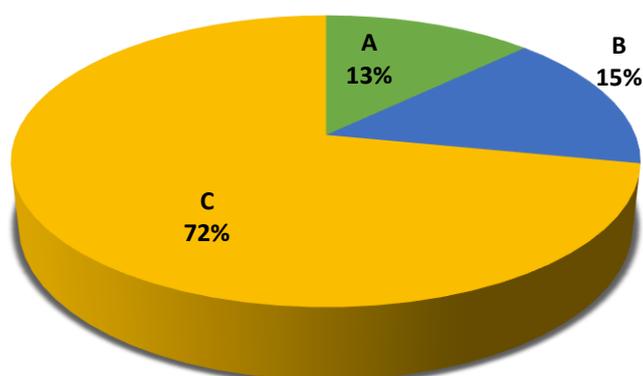
	Hommes	Femmes	Total
Budget principal	398	406	<b>804</b>
Budget parkings	26	6	<b>32</b>
Total	424	412	<b>836</b>

## VILLE DE BAYONNE

### Répartition des effectifs permanents par sexe :

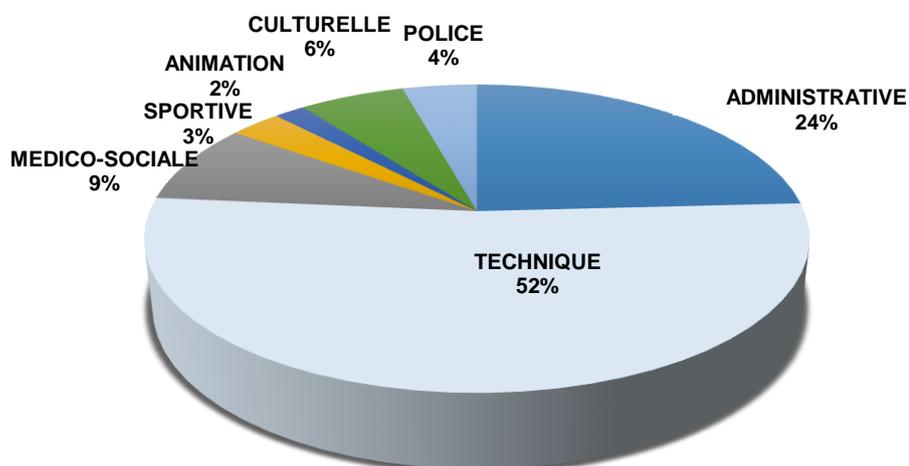


### Répartition des effectifs permanents par catégorie hiérarchique



Données régionales 2019 (Communes de plus de 40 000 habitants) : A = 10 % B = 12 % et C = 78 %

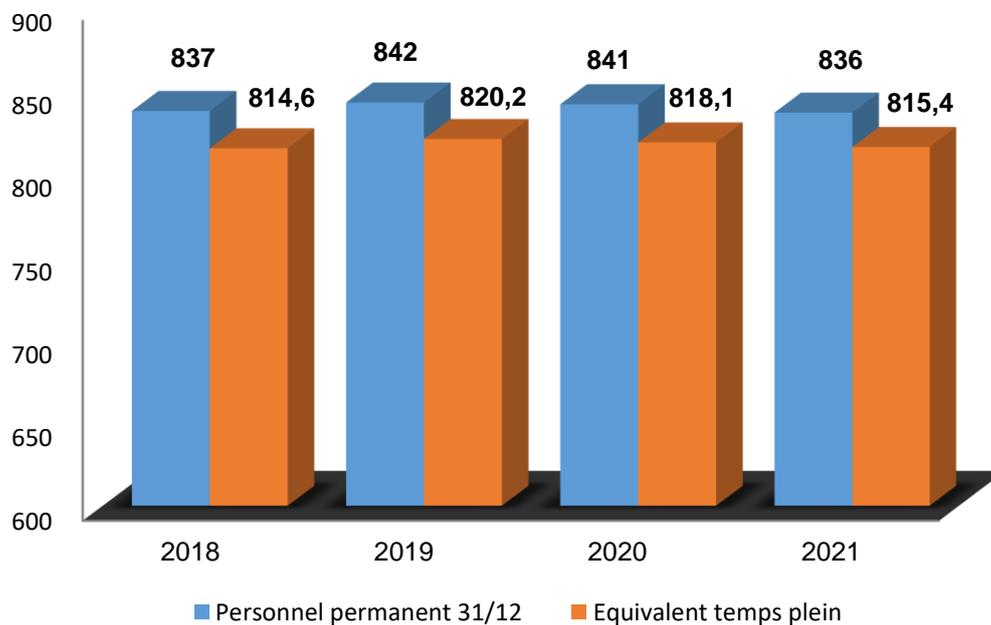
### Répartition des effectifs permanents par Filières



## VILLE DE BAYONNE

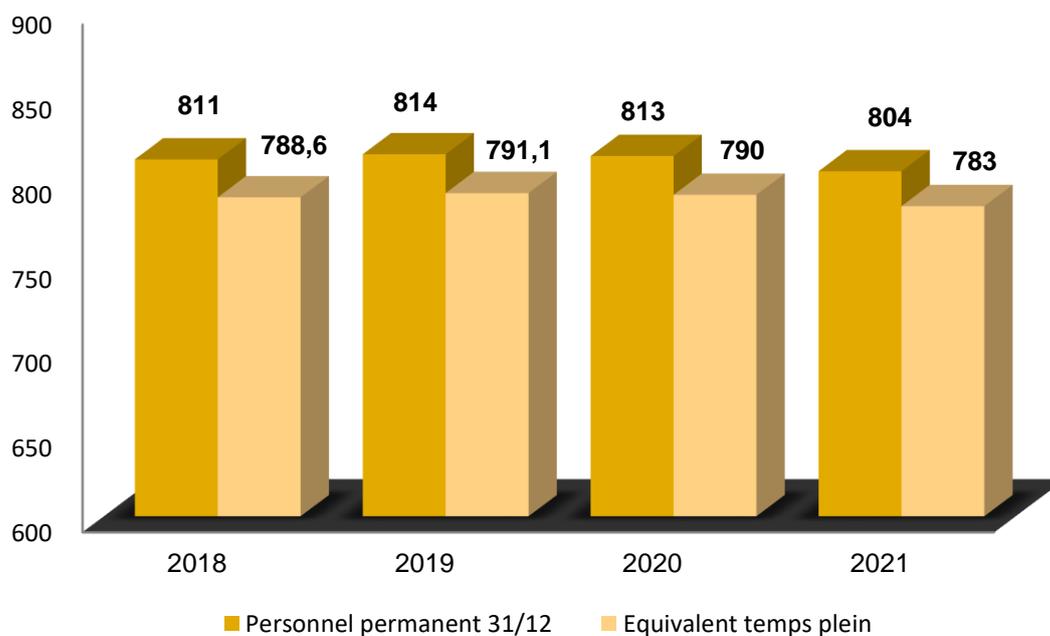
### B – L'évolution des effectifs payés et permanents depuis 2018

Tous budgets confondus :



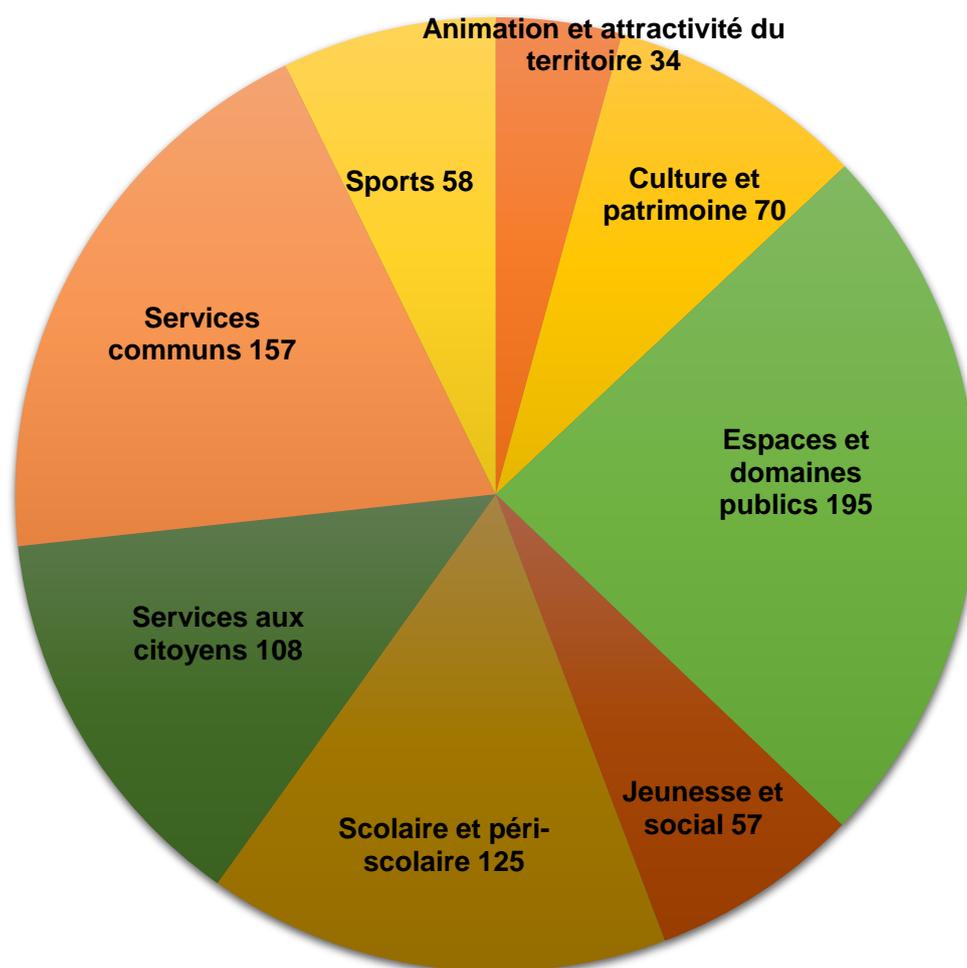
On note une grande stabilité des effectifs depuis 2018. La légère baisse constatée en 2021 est due au nombre de postes vacants plus important.

Budget principal seulement :



La baisse des effectifs en 2021 est due notamment au transfert de 5 agents du budget général vers le budget parkings au 01/01/21 et aux postes vacants

**Répartition du personnel permanent payé au 30 novembre 2021 par domaine**



**C – L'évolution prévisionnelle des effectifs**

La Ville de Bayonne entend poursuivre sa politique de stabilisation des effectifs en 2022. Chaque départ continuera à faire l'objet d'une étude permettant de déterminer la pertinence d'un remplacement, d'un redéploiement, d'un reclassement voire d'une suppression de poste.

L'objectif recherché est que toute création de poste soit compensée, dans la mesure du possible, par une suppression ou un redéploiement.

**1 – Une politique active de gestion des ressources humaines**

Pour atteindre ces objectifs, la Ville a mis en œuvre, depuis plusieurs années, une politique active de gestion des ressources humaines, qui s'appuie sur les trois principaux axes suivants.

**a – La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)**

La démarche de GPEEC au sein de la Ville de Bayonne permet de contribuer à l'amélioration de la qualité du service rendu à la population, notamment en ajustant les moyens, qualitativement et quantitativement, aux objectifs et priorités fixés par la municipalité.

Un travail très important de définition de l'ensemble des postes de travail a été engagé depuis 2016 à travers l'établissement de fiches métiers, servant ensuite de référentiel à la rédaction des fiches de poste.

## VILLE DE BAYONNE

A ce jour, pratiquement toutes les fiches de postes ont été réalisées. La quatrième campagne d'entretiens professionnels dont les grilles sont alimentées par les fiches de postes est en cours de lancement.

### b – Une démarche d'optimisation de l'organisation et du temps de travail en collaboration avec les partenaires sociaux

La loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a mis fin aux régimes dérogatoires à la durée légale du travail. Les collectivités dont le temps de travail annuel est inférieur à 1 607 heures (ce qui est le cas de Bayonne), disposaient d'une année après le renouvellement de leurs instances pour délibérer et se mettre en conformité avec la législation.

Cette obligation légale s'inscrit dans la continuité de la feuille de route signée en juillet 2018 avec les représentants du personnel. Comme le prévoyait cette feuille de route, des premiers ajustements ont été réalisés avec les services pour aligner le temps de travail des agents sur le protocole en vigueur. La seconde phase de cette feuille de route prévoyait une étude des conditions d'un passage à 1 607 heures.

La Ville et son CCAS se sont ainsi lancés en 2020 dans une démarche commune pour mener une réflexion approfondie sur les modalités d'organisation du temps de travail, en vue de les optimiser et de les rendre conformes à la législation.

Compte-tenu de l'ampleur du travail à réaliser et de la nécessité de disposer d'une expertise approfondie, il a été décidé de recourir à une prestation d'assistance à maîtrise d'ouvrage. Le cabinet KPMG, missionné à cet effet, a réalisé au cours du dernier trimestre 2020 des entretiens auprès de l'ensemble des directions. Le diagnostic a ensuite été restitué à l'ensemble des parties prenantes : élus, cadres et partenaires sociaux. Des groupes de travail se sont déroulés au cours du premier semestre 2021 pour aborder chacune des problématiques particulières et proposer des scénarios d'évolution.

Cette démarche a abouti à la définition de nouvelles règles d'organisation et de gestion et permis d'élaborer le nouveau protocole du temps de travail à la Ville de Bayonne qui a reçu un vote favorable des partenaires sociaux lors du Comité technique du 16 juillet et a été approuvé par le conseil municipal dans sa séance du 14 octobre 2021.

Ce nouveau protocole rentrera en application au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Pour autant, la démarche engagée avec les partenaires sociaux se poursuivra en 2022 par la réalisation d'une étude relative à la prise en compte des sujétions et de la pénibilité de certains métiers, qui permettra de préciser et/ou de compléter le dispositif retenu.

### c – La poursuite d'une action sociale renforcée

La Ville entend maintenir et conforter l'action sociale en faveur des agents municipaux en accentuant l'effort budgétaire qui lui est consacré. Dans cette optique, la Ville s'est engagée à élaborer en 2022 un nouveau plan pluriannuel d'action sociale.

Il est rappelé que la participation de la Ville à l'action sociale en faveur des agents se décline de la manière suivante :

- Participation à la complémentaire santé : 100 000 €
- Participation à la prévoyance : 125 000 €
- Intervention d'une assistance sociale : 32 000 €
- Participation aux titres restaurants : 250 000 €

## **2 – Les évolutions prévues en 2022**

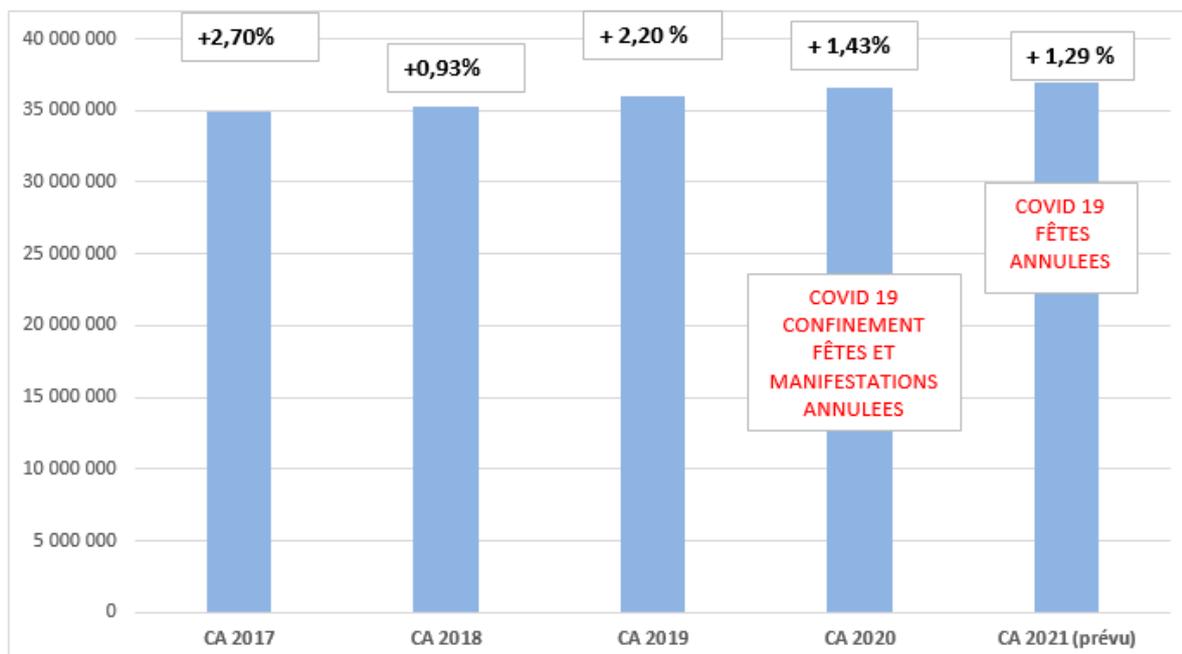
Il est envisagé de renforcer les effectifs de la police municipale notamment en vue de la création d'une brigade de nuit. Un projet de nouvelle organisation du service sera présenté prochainement aux élus et aux agents concernés.

La Ville va également procéder au recrutement d'une conseillère en économie sociale et familiale qui était jusqu'à présent mise à disposition par le CCAS ainsi qu'un chargé d'opération pour le syndicat de la Nive. Ces deux dernières opérations donneront lieu à des contreparties financières. D'autres créations de poste sont susceptibles d'intervenir à la marge pour assurer un bon fonctionnement des services.

Rappelons enfin le transfert, en cours d'année 2021, du centre d'accueil « Pausa » de la CAPB à la Ville. Les sept agents concernés seront maintenus en 2022. Le coût de ce transfert sera remboursé par la CAPB.

## **II – L'ÉVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL (crédits RH uniquement)**

L'évolution des dépenses de personnel sur les cinq dernières années a été la suivante.



## **VILLE DE BAYONNE**

Pour l'année 2022, la construction du Budget primitif devra intégrer les éléments détaillés ci-après.

### **A – Les mesures nationales en 2022**

Il convient de rappeler que l'évolution de la masse salariale des collectivités locales est largement déterminée par des mesures décidées au niveau national, en termes de déroulement de carrière et de charges patronales, notamment des cotisations retraites, ainsi que par la politique mise en œuvre par le gouvernement.

Pour 2022, le gouvernement a annoncé la poursuite du gel du point d'indice pour 2022.

Les conséquences des différentes hausses du SMIC vont toutefois entraîner une revalorisation des grilles des agents de catégorie C, estimée à 170 000 € pour 2022. A ces modifications s'ajoutent les conséquences des hausses intervenues en cours d'année 2021 d'un montant d'environ 50 000 €.

Il est à noter que ces ajustements successifs entraînent un tassement des grilles indiciaires C1 et C2 et ont un effet défavorable sur les déroulements de carrières des agents et sur l'attractivité de certains postes.

Par ailleurs, une nouvelle cotisation patronale va être mise en place au 1<sup>er</sup> janvier pour le financement de la formation des apprentis. Celle-ci est estimée à 20 000 €. En contrepartie le CNFPT prendra en charge les dépenses liées à la formation des alternants.

### **B – Le déroulement de la carrière des agents**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les avancements d'échelon s'opèrent sur une durée d'ancienneté qui correspond à l'ancienne durée maximum. Comme chaque année, plus de 300 agents seront concernés en 2022, pour un coût estimé à environ 200 000 €.

En complément, le développement de la carrière des agents conduit à opérer chaque année des avancements de grade. Ces avancements ont bénéficié en grande majorité aux agents de catégorie C. La Ville souhaite poursuivre en 2022 ses efforts en direction de cette catégorie et a inscrit une enveloppe de 50 000 € pour l'ensemble des avancements de grades et promotions internes de cette année.

En outre, dans le cadre de son action volontariste en faveur de l'emploi, la Ville a décidé de « stagiairiser » une quinzaine d'agents travaillant dans les écoles qui sont en contrat depuis plusieurs mois. Il est prévu 20 000 € pour cette opération visant à améliorer la situation de ces agents.

### **C – Le régime indemnitaire**

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, le régime indemnitaire, comme la réglementation le prévoit, a été totalement transposé. Désormais tous les agents de la Ville de Bayonne (excepté les policiers municipaux qui bénéficient d'un dispositif spécifique) perçoivent le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) qui a remplacé les anciennes primes.

## **VILLE DE BAYONNE**

Comme le prévoit l'accord entre la Municipalité et les partenaires sociaux suite à la mise en place du nouveau règlement du temps de travail, le régime indemnitaire de tous les agents municipaux va être augmenté en 2022. L'enveloppe allouée à cette hausse est de 280 000 €.

Par ailleurs, une réflexion sera engagée dans le courant de l'année prochaine pour définir les modalités d'évolution du régime indemnitaire des agents, notamment afin de mieux prendre en compte la technicité requise d'un certain nombre de postes (particulièrement pour les agents de catégorie C) et d'assurer une meilleure égalité entre les femmes et les hommes.

### **D – Les mesures ponctuelles**

L'organisation des élections présidentielles et législatives aura un impact d'environ 110 000 € sur la masse salariale en 2022.

Il est prévu également la mise en place du forfait mobilité afin d'encourager les modes de transport alternatifs pour un montant d'environ 10 000 €. La mise en place au cours du second trimestre de l'allocation forfaitaire pour le télétravail devrait avoir un impact financier similaire.

La Ville de Bayonne va poursuivre en 2022 sa politique en faveur de l'apprentissage. Au 1<sup>er</sup> novembre, la Ville emploie cinq apprentis à des niveaux de formation et dans des domaines variés.

### **E – Les évènements exceptionnels**

La pandémie de la Covid-19 a eu des conséquences également en 2021 sur la masse salariale. Même s'il n'y a pas eu de confinement, toutes les manifestations n'ont pas repris dans leur format habituel. Ainsi, après deux ans d'arrêt, les fêtes de Bayonne sont de nouveau prévues dans le Budget 2022 et leur coût est estimé à un peu plus de 150 000 €. Cette dépense fait bien sûr l'objet d'une refacturation au budget « fêtes traditionnelles et Temporada ».

Compte-tenu de l'ensemble des éléments présentés ci-dessus, la prévision budgétaire des charges de personnel connaîtra une progression plus soutenue qu'à l'habitude, de l'ordre de 3,5 % à périmètre constant, cette évolution s'expliquant notamment par un effet de décalage des recrutements résultant de la crise sanitaire.

## **III – LES AUTRES DONNÉES RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES**

### **1 - Le temps de travail**

Le temps de travail effectif de référence annuel pour les agents municipaux a été de 1 577 heures en 2021. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, tous les personnels à temps complet seront sur un cycle de 1 607 heures /an.

### **2 - Les avantages en nature**

#### **- Logement**

27 agents bénéficient d'un logement pour nécessité absolue de service au 1<sup>er</sup> novembre 2021. Cet avantage est calculé en fonction du salaire brut de l'agent et du nombre de pièces composant le logement.

#### **- Repas**

Seuls quatre agents des écoles bénéficient de la gratuité de leur repas le midi.

## **VILLE DE BAYONNE**

Cet avantage est calculé sur la base de 4,95 € par repas.

- **Véhicule**

Un agent bénéficie d'un véhicule de fonction.

Il est précisé que tous ces avantages sont soumis aux cotisations sociales et rentrent dans l'assiette de l'imposition sur le revenu.