

Rapport annexe au rapport d'orientation budgétaire

Ressources Humaines

L'article D. 3312-12 du décret n°2016-841 du 24/06/2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire, détaille les informations à produire concernant, la structure des effectifs, les dépenses du personnel, la durée effective du travail, ainsi que l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel.

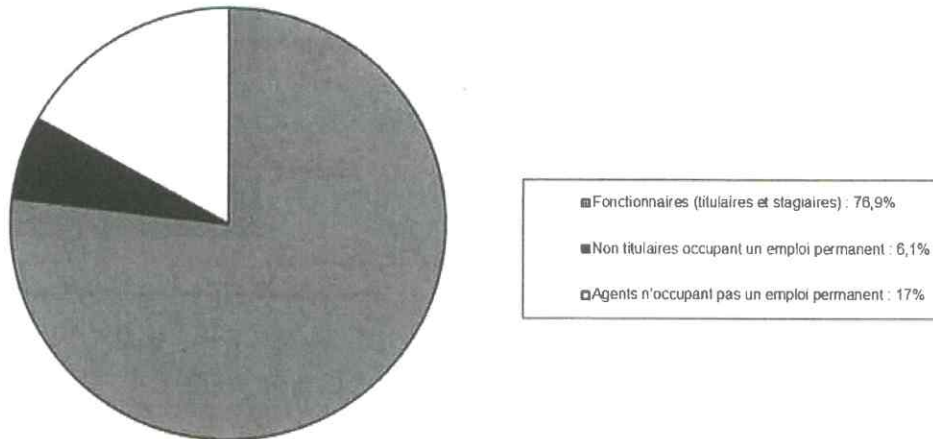
Ce rapport annexe s'appuie sur les informations contenues dans le dernier rapport sur l'état de la collectivité biennal.

1 – Structure des effectifs

Effectif au 31 décembre 2015

Effectifs globaux

Agents en position d'activité (tous statuts)	5048
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	3881
Non titulaires occupant un emploi permanent	310
<i>Dont : agents remplaçants</i>	203
Agents n'occupant pas un emploi permanent	857

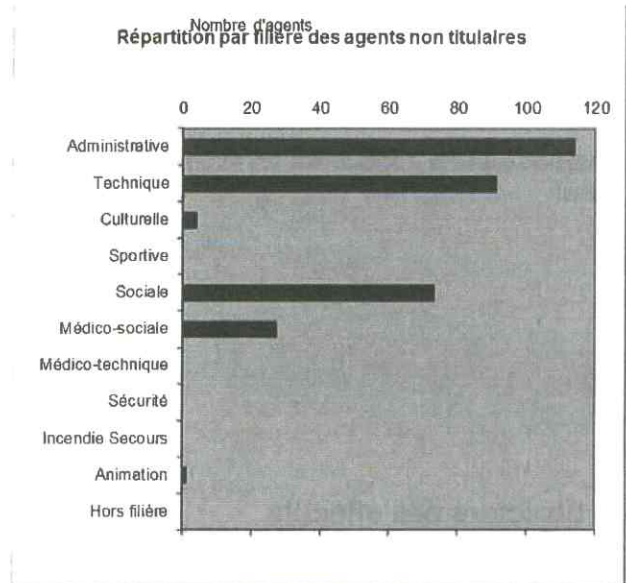
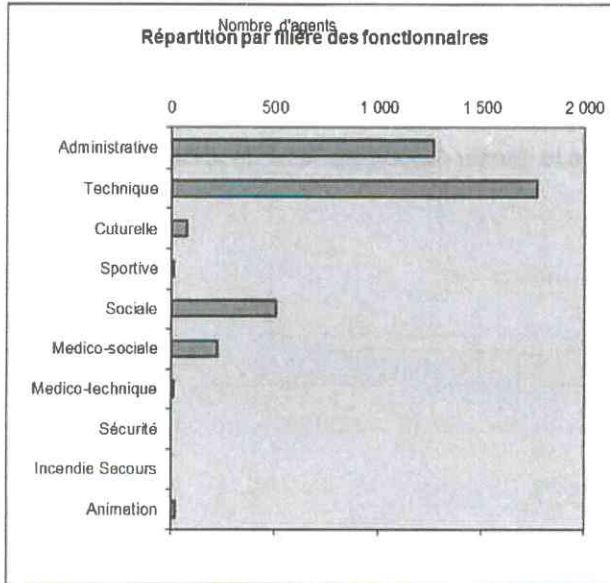


Structure de l'effectif

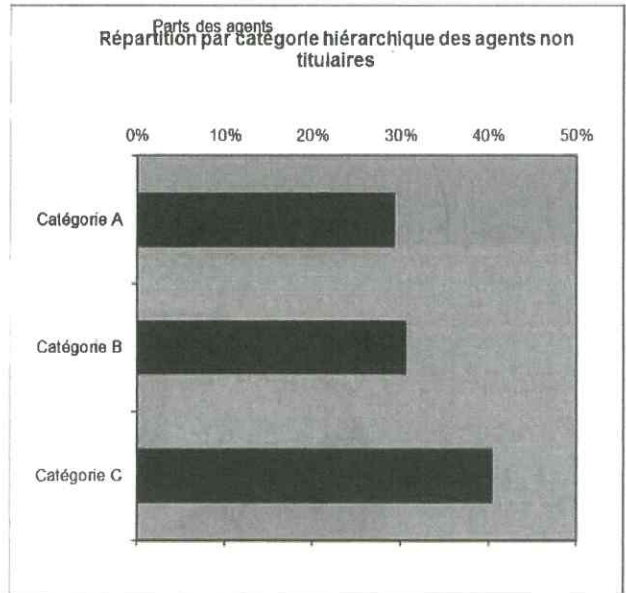
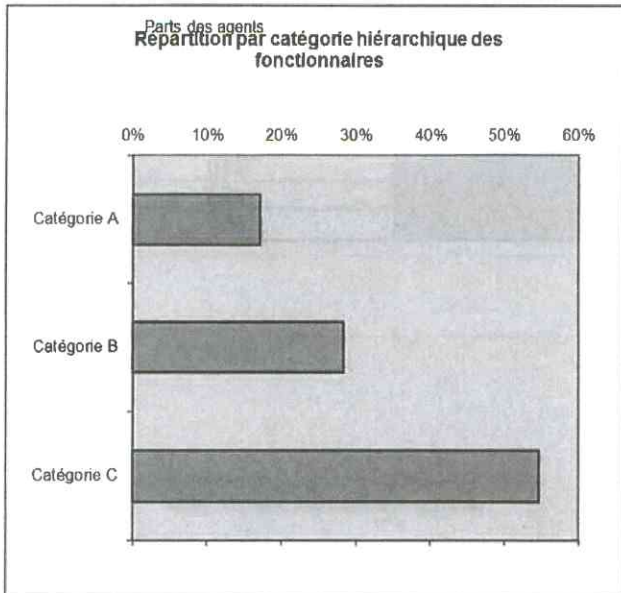
Fonctionnaires

Non titulaires
occupant un emploi permanent

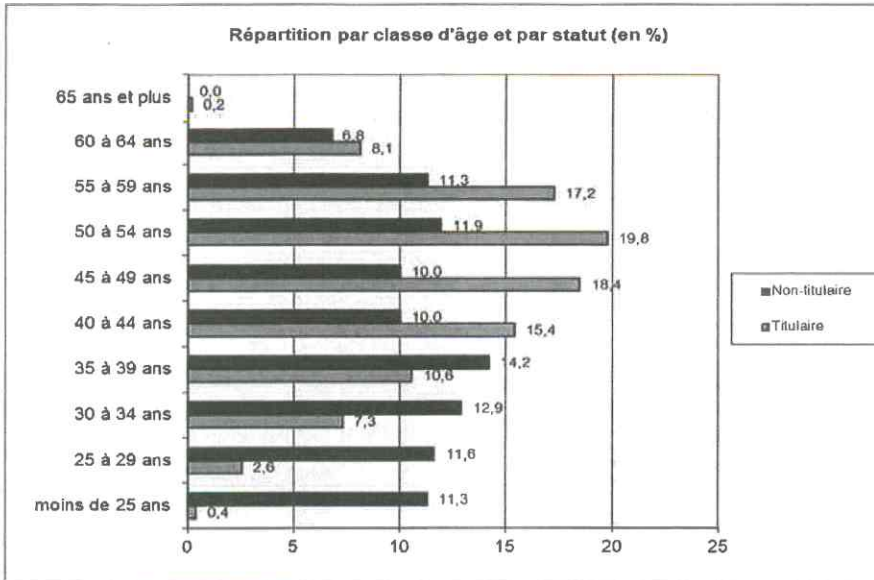
Répartition par filière



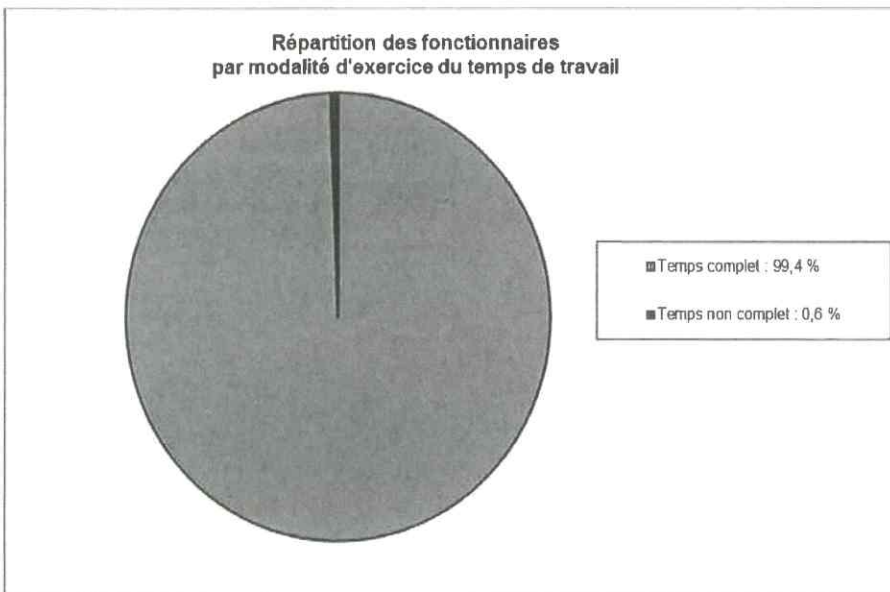
Répartition par catégorie hiérarchique



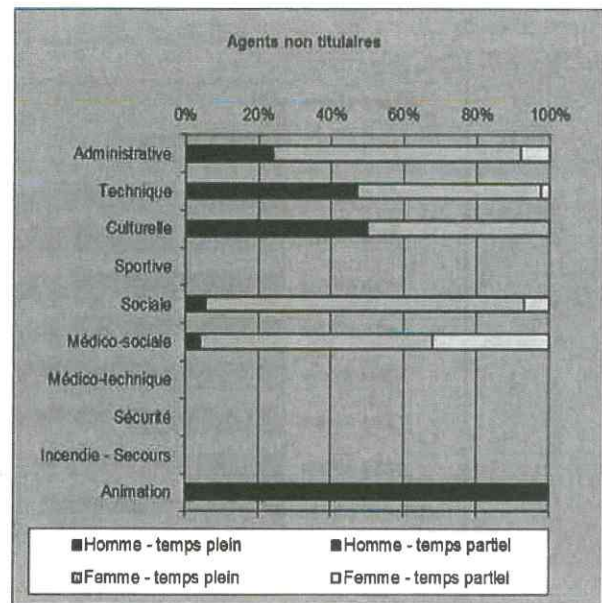
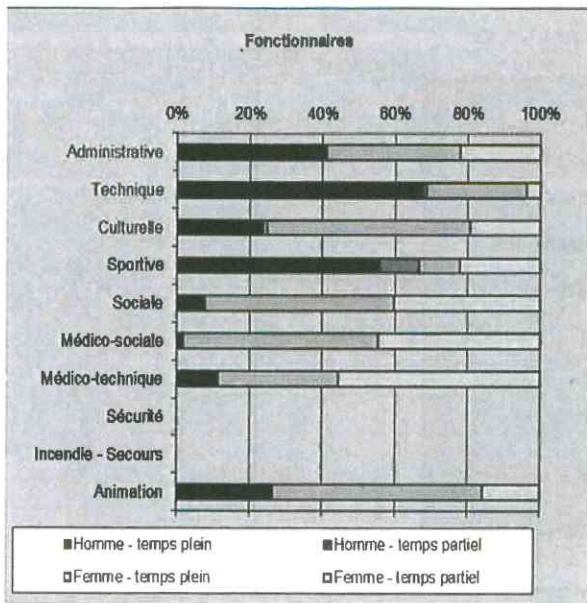
Répartition par classe d'âge et statut en emplois permanents



Répartition par modalité d'exercice du de temps de travail



Part du temps partiel, par filière



31	Hommes (titulaires) travaillent à temps partiel
100%	de ceux-ci bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation
669	Femmes (titulaires) travaillent à temps partiel
100%	de ceux-ci bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation

1	Hommes (non titulaires) travaillent à temps partiel
100%	de ceux-ci bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation
24	Femmes (non titulaires) travaillent à temps partiel
100%	de ceux-ci bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation

2 – Dépenses de personnel

Rémunérations des fonctionnaires et des agents non-titulaires occupant un EMPLOI PERMANENT

Les rémunérations prises en compte sont les rémunérations annuelles des agents présents en décembre 2015.

Les montants incluent le traitement brut annuel, les indemnités de résidence, le supplément familial de traitement, les primes ou indemnités de toutes natures, ainsi que la NBI

FONCTIONNAIRES	Montant total des rémunérations annuelles brutes	dont primes et indemnités au titre de l'article 111	dont autres primes et indemnités y.c. heures supplémentaires (article 88 hors remboursement de frais)	dont NBI
Total	112 216 905 €	1 794 933 €	18 946 204 €	1 091 599 €

NON-TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS	Montant total des rémunérations annuelles brutes	dont primes et indemnités (y compris heures supplémentaires)
Total	6 791 150 €	1 183 604 €

Rémunérations des agents sur EMPLOIS NON PERMANENTS présents en décembre 2015

	Montant total des rémunérations annuelles brutes
Assistants maternels	68 806 €
Assistants familiaux	23 706 845 €
Autres agents sur emplois non permanents (y compris collaborateurs de cabinet)	1 828 295 €

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2015 par filière et cadre d'emplois

Le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et non titulaires sur emplois permanents

Il s'agit des heures supplémentaires réellement effectuées par les agents et rémunérées.

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2015	21 359,88
--	-----------

Logements de fonction

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et non titulaires

	Nombre
Concessions de logement par nécessité absolue de service (*)	56
Conventions d'occupation précaire avec astreinte (**)	
Total	56

Décret n°2012-752 du 9 mai 2012 :

(*) Concessions de logement par nécessité absolue de service :

Il y a « nécessité absolue du service » lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé dans le bâtiment où il exerce ses fonctions, sur son lieu de travail, ou à proximité immédiate. Les arrêtés de concession de logement par nécessité absolue de service ne peuvent plus prévoir la gratuité de la fourniture de l'eau, du gaz, de l'électricité et du chauffage ou de certains seulement de ces avantages. Les arrêtés de concession de logement par nécessité absolue de service sont obligatoirement nominatifs : ils ne peuvent plus viser de manière impersonnelle les titulaires de certains emplois. L'arrêté doit en outre indiquer :

- la superficie des locaux mis à disposition de l'intéressé,
- le nombre et la qualité des personnes à charge occupant le logement,
- les charges de la concession

() Conventions d'occupation précaire avec astreinte :**

Les fonctions qui peuvent ouvrir droit à l'attribution d'une convention d'occupation précaire sont plus restrictives que celles requises dans le cadre des anciennes concessions par utilité de service. Elles doivent comporter un service d'astreinte, alors qu'une concession de logement pouvait être accordée par utilité de service « lorsque, sans être absolument nécessaire à l'exercice de la fonction, le logement présentait un intérêt certain pour la bonne marche du service ». La redevance est égale à 50 % de la valeur locative réelle des locaux occupés. Elle n'est plus modulable en fonction d'un certain nombre d'abattements (dont la somme ne pouvait dépasser 46 % de la valeur locative). Un arrêté du ministre chargé du domaine précise le nombre de pièces auquel peut prétendre l'occupant en fonction de sa situation familiale.

3 – Durée effective du travail

Suite à la signature du protocole d'accord du 9 décembre 1999 relatif à la mise en place de l'A.R.T.T., il est convenu ce qui suit :

- La durée hebdomadaire de travail passe de 39 heures à 35 heures pour un agent à temps plein. Cette nouvelle durée hebdomadaire servira de référence pour l'ensemble du personnel, et ce du 1er janvier au 31 décembre de chaque exercice.
Il en résulte une diminution moyenne du temps de travail de 4 heures hebdomadaires.
- L'ensemble du personnel du conseil départemental de l'Hérault est concerné par l'Aménagement et la réduction du Temps de Travail (A.R.T.T.), à l'exception des :
 - Assistant(e)s Maternel(le)s à titre permanent : compte-tenu de la nature de leur emploi, ces personnels bénéficieront de mesures compensatoires. Celles-ci feront l'objet d'un examen particulier au sein de la commission Assistant(e)s Maternel(le)s à titre permanent issue du C.T.
 - Agents de propreté travaillant à temps non completHormis les exceptions ci-dessus mentionnées, l'ensemble du personnel du conseil départemental de l'Hérault est soumis au présent règlement.
- Il est important de noter que la durée moyenne du travail quotidien est ramenée à 7 heures 47 minutes. En effet, seul ce temps de travail effectif permet sur une semaine de 4,5 jours de réaliser 35 heures et donc de libérer 4 heures par semaine

- Les agents à temps partiel travaillant à 80% et 90% ont la possibilité de bénéficier des mêmes modalités d'aménagement du temps libéré qu'un agent à temps plein, sur l'ensemble de l'année civile. Pour cela ils doivent travailler quotidiennement plus longtemps qu'une moyenne de 7h47 :
 - un agent à 90% doit travailler en moyenne sur une base de 7h54 par jour, pause méridienne non comprise, afin de bénéficier des mêmes modalités d'aménagement du temps libéré qu'un agent à temps plein.
 - un agent à 80% doit travailler en moyenne sur une base de 8h00 par jour, pause méridienne non comprise, afin de bénéficier des mêmes modalités d'aménagement du temps libéré qu'un agent à temps plein.
 - les agents à temps partiel travaillant à 50%, 60% et 70% ne peuvent bénéficier que d'une réduction quotidienne du temps de travail, (soit une durée quotidienne de 7 heures).

- Afin de faciliter l'organisation et la gestion du temps de travail des agents, il est mis en place un contrôle précis et juste du temps de travail.
Ce contrôle précis et juste est désormais la référence en terme de temps de travail effectué. Il devra répondre à une double attente :
 - d'une part faciliter un suivi individualisé du temps de travail effectué,
 - et d'autre part permettre une gestion et une organisation de ce temps de travail.