

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Propos introductif

Comme rappelé en préambule, les communes de plus de 10 000 habitants, le rapport de présentation du DOB comporte en son sein une **présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs**, notamment **l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail**.

Cette présentation doit être, considérant le sujet abordé, appréciée sous le prisme prévisionnel.

VILLE DE HARNES

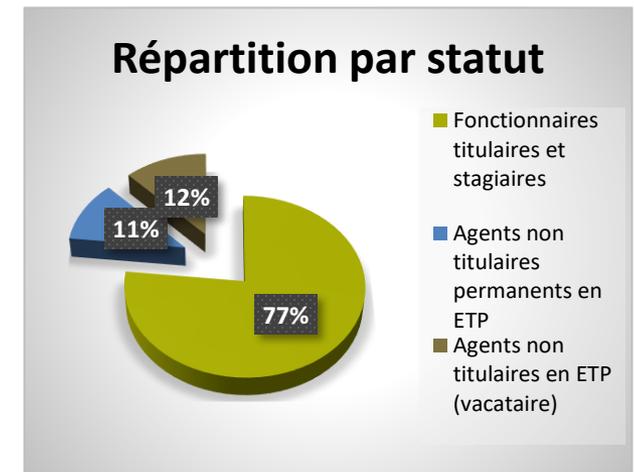
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Eléments d'appréhension

Support utilisé: Rapport Social Unique 2022, dernier document global officiel présenté en Comité Social et validé par les représentants du personnel, comme les textes statutaires l'imposent.

Présentation structurelle des effectifs et évolution potentielle

Nombre d'agents de la Collectivité						
	2022		2023		Prévisions 2024	
Fonctionnaires titulaires et stagiaires	165	79.33%	162	79.33%	158	76.70%
Agents non titulaires permanents en ETP	22	10.58%	25	10.58%	23	11.16%
Agents non titulaires en ETP (vacataire)	21	10,10%	22	10.10%	25	12.14%
Effectif total tous statuts confondus	208	100%	209	100%	206	100%



VILLE DE HARNES

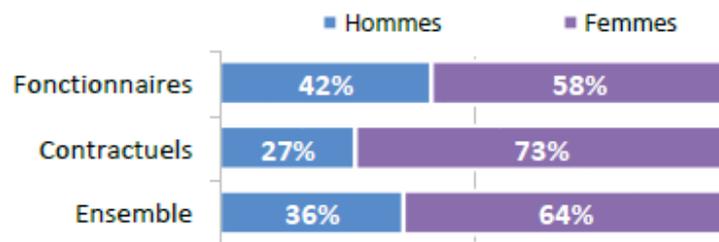
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Caractéristiques des agents permanents

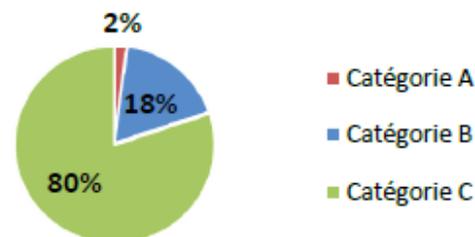
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	1%	16%
Technique	47%	55%	50%
Culturelle	7%	16%	11%
Sportive	5%	1%	3%
Médico-sociale	5%		3%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	8%	27%	15%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition par genre et par statut



➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	44%
Adjoints d'animation	14%
Adjoints administratifs	11%
Assistants d'enseignement artistique	7%
Rédacteurs	3%

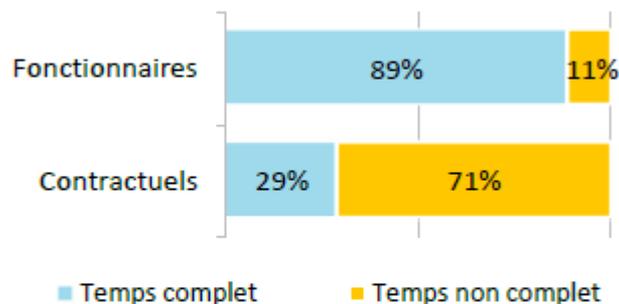
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2022

VILLE DE HARNES

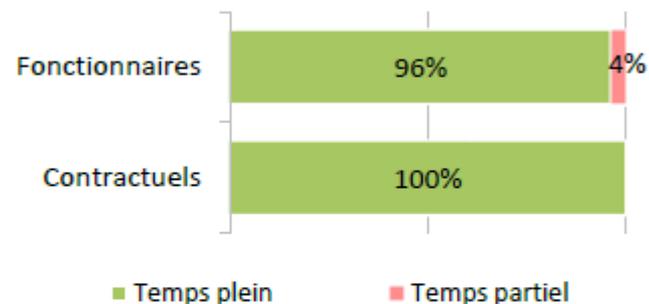
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	27%	79%
Technique	18%	57%
Animation	8%	100%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

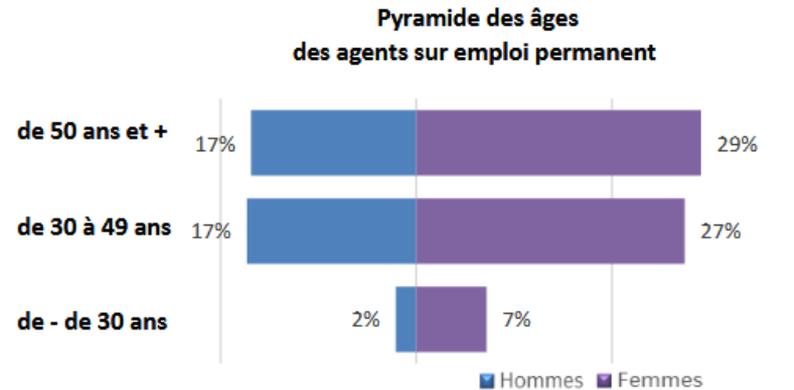
VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,63
Contractuels permanents	43,20
Ensemble des permanents	46,66
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	29,17



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 213,96 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 145,80 fonctionnaires
- > 56,42 contractuels permanents
- > 11,74 contractuels non permanents

389 407 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	5,00 ETPR
Catégorie B	35,53 ETPR
Catégorie C	161,69 ETPR

Positions particulières

> 4 agents en disponibilité

- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Mouvements

- ➔ En 2022, 31 arrivées d'agents permanents et 38 départs

7 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
244 agents	237 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-1,9%
Contractuels	↘	-4,4%
Ensemble	↘	-2,9%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	47%
Départ à la retraite	18%
Mutation	16%
Démission (rupture conventionnelle)	11%
Mise en disponibilité	3%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	42%
Remplacements (contractuels)	42%
Voie de mutation	16%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

— Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé
- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- ➔ 120 avancements d'échelon et 11 avancements de grade
- ➔ Aucun agent n'a souhaité bénéficier d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

— Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 53,97 % des dépenses de fonctionnement en 2022

Budget de fonctionnement*	15 985 047 €	Charges de personnel*	8 626 819 €	➔	Soit 53,97 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	5 596 934 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	834 224 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	178 005 €		232 161 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	39 166 €		
Supplément familial de traitement :	38 046 €		
Indemnité de résidence :	32 315 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	61 834 €		36 416 €		29 040 €	s
Technique	s		41 494 €		25 791 €	22 969 €
Culturelle			26 791 €	21 609 €	25 372 €	s
Sportive			38 335 €	s	s	
Médico-sociale	s				26 077 €	
Police			s		32 149 €	
Incendie						
Animation			30 377 €		26 397 €	23 803 €
Toutes filières	57 786 €		35 357 €	21 847 €	26 910 €	23 337 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

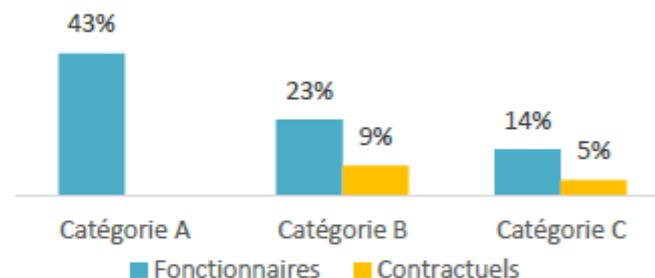
VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,91 %

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA (complément indemnitaire annuel)
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ⇒ En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



⇒ 5879,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Absences

➔ En moyenne, 38,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 15,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,68%	3,98%	4,43%	0,16%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,60%	4,34%	8,33%	0,16%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,60%	4,69%	8,46%	0,16%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire): obligation légale depuis le 1er janvier 2022
- ➔ 52,7 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Accidents du travail

- ➔ 6 accidents du travail déclarés au total en 2022
- > 2,4 accidents du travail pour 100 agents

- > En moyenne, 151 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

15 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 73 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 87 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2015

VILLE DE HARNES

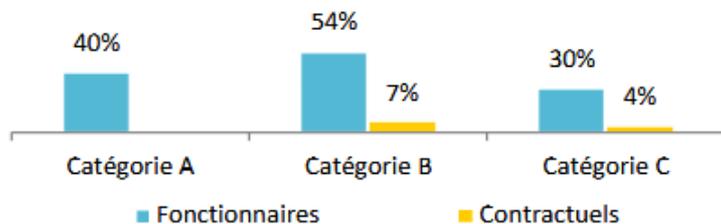
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Formation

➔ En 2022, 23,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

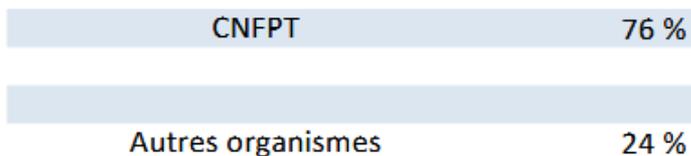
➔ 275 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022

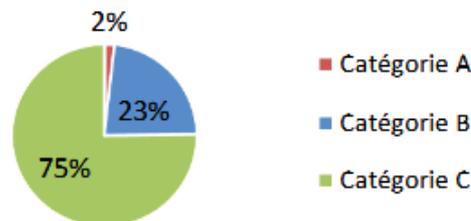


➔ 57 719 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation



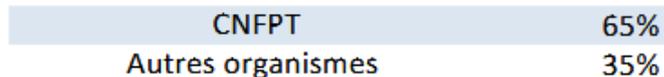
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

<i>Montants annuels</i>	Prévoyance
Montant global des participations	4 718 €
Montant moyen par bénéficiaire	46 €

➔ Prestations en faveur de l'action sociale de la collectivité

⇒ CNAS : 52 858,67 € dépensés en 2022

⇒ Amicale des Communaux : association dédiée aux agents proposant des activités et sorties diverses

Relations sociales

➔ Jours de grève

10 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

3 réunions en 2022 dans la collectivité

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

L'évolution des effectifs

L'évolution des effectifs fait apparaître une légère diminution des effectifs titulaires suite à des départs en retraite, de démission ou de rupture conventionnelle.

L'objectif de 2023 a été d'analyser chaque poste et définir la nécessité de remplacement ou de modification des profils de poste.

Suite à ce travail, nous avons intégré et sorti de la précarité les agents contractuels palliant à ces vacances de poste par le biais de l'intégration directe.

On peut constater la baisse significative d'emploi des Parcours Emploi Compétence lié au gel des crédits par l'état. Cependant, la réduction, peut être provisoire, du soutien de l'Etat sur les contrats aidés est de nature à faire peser sur les Collectivités Territoriales une charge supplémentaire, sans compter les conséquences humaines pour les bénéficiaires du dispositif. La fin d'année 2023 semble attester d'une reprise, même marginale, des contrats aidés.

L'évolution de la masse salariale

On peut constater une augmentation de la masse salariale liées à la revalorisation du point d'indice au 1er juillet 2022 mais également en juillet 2023. Nous avons également les augmentations du taux horaire SMIC en janvier, mai et août 2022 ainsi que janvier, mai et juillet 2023 ce qui a engendré une hausse de 3 % de la masse salariale entre 2022 et 2023.

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Le niveau général de la masse salariale continuera globalement à évoluer à la hausse en raison de plusieurs effets de revalorisation dont l'effet classique glissement vieillesse technicité, les mesures catégorielles des revalorisations de la catégorie C.

Les dépenses de personnel progressent en particulier en 2023 sous l'effet de différentes revalorisations salariales dans la fonction publique territoriale, pouvant encore s'accroître fin 2023 voire en 2024, pour faire face à une inflation comprise entre 5 et 6%. Ces revalorisations influent sur le niveau de la masse salariale à la fois sur 2023 et 2024.

Il est à noter qu'en janvier 2024, tous les agents vont bénéficier d'une augmentation de 5 points d'indice.

Situation en matière de temps de travail

Le protocole relatif au temps de travail à la Ville de HARNES a fait l'objet d'une refonte complète au 1er janvier 2021.

Depuis cette date, les agents de la Ville de HARNES effectuent 36 heures hebdomadaires et bénéficient de 5 jours d'ARTT. La journée de solidarité est un jour d'ARTT posé le lundi de Pentecôte. Les services ayant un temps de travail annualisé ont également revu leurs emplois du temps afin de respecter le protocole mis à jour.

Certains ajustements ont été nécessaires afin de pallier les difficultés d'application du protocole dans les services.

Il sera nécessaire d'intégrer, à moyen terme, la saisonnalité dans la réalité du travail des équipes dans les différents services de la municipalité, le télétravail, les récupérations, les autorisations d'absences, les heures supplémentaires et complémentaires, les cumuls d'emploi, le compte personnel de formation et les dons de congé.

Depuis 2023, la direction des ressources humaines mène une étude globale sur le temps de travail des agents afin de s'adapter aux contraintes liées à l'activité. A ce jour, une possibilité de passage à 37h est à l'étude, en lien avec l'organisation syndicale et le personnel.

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Emplois

Une étude des différents postes vacants est poursuivie par la Direction des Ressources Humaines. Il est ainsi possible de définir les postes vacants devant être maintenus, et le cas échéant, pour les agents contractuels palliant à ces vacances, d'intégrer la fonction publique et de sortir de précarité contractuelle. Plus généralement la Commune a engagé depuis plusieurs années, au travers de plusieurs vagues successives, une politique ambitieuse de déprécarisation, en mettant l'accent sur la stagiairisation, puis la titularisation d'agents.

La Commune met aussi l'accent sur des dispositifs d'intégration sur le marché du travail avec la promotion des contrats par alternance, permettant aux candidats de poursuivre et approfondir leurs formations tout en apportant une aide précieuse à la Collectivités dans des domaines d'action variées.

Médecine et prévention

Suite à la création par le Centre de Gestion du Pas-de-Calais d'une antenne « médecine professionnelle et préventive » sur le territoire de la Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin, la ville de HARNES a adhéré à ce projet en 2024 afin d'améliorer le suivi médical des agents.

La collectivité est tenue d'aménager le poste de ses agents lorsque la médecine du travail le préconise. Nous avons donc récemment aménagé le poste de plusieurs agents suivant les préconisations du médecin de prévention :

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

- Achat d'un sac de voyage à roulettes pour un professeur de musique permettant le transport de ses instruments et ainsi limiter les manutentions répétées.
- Acquisition d'un fauteuil ergonomique et réaménagement organisationnel du bureau pour une assistante administrative au service technique afin d'améliorer sa position de travail.

Également, face aux restrictions liées à l'état de santé d'un agent, le poste de travail de a été modifié afin de le maintenir dans l'emploi (allègement des tâches à accomplir, aménagement des conditions matérielles).

De plus, l'agent a été équipé d'un dispositif d'alarme pour travailleur isolé (montre connectée) durant son temps de travail afin que la collectivité soit alertée directement en cas de problème de santé (absence de mouvement notamment).

De plus, dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail, les locaux administratifs des services techniques ont fait l'objet d'une rénovation et d'un réaménagement des bureaux favorisant ainsi le bien-être au travail.

Afin de satisfaire aux obligations en vigueur et dans le cadre de la formation INTRA de la collectivité, Le préventeur a proposé aux agents de suivre une formation "Lutte contre le feu niveau 1".

Cette formation se compose d'une partie théorique sur la réglementation, les phénomènes du feu, les différents types d'agents extincteurs, d'extincteurs et techniques d'extinctions, suivie d'une mise en pratique se déroulant sur le plateau des services techniques.

M. CHIROL a pu réaliser 10 sessions qui ont permis de former 76 agents de différents services.