

REPUBLIQUE FRANÇAISE  
DEPARTEMENT DE LA REUNION



COMMUNE DE SAINT-ANDRE

EXTRAIT DU PROCES VERBAL  
DES DELIBERATIONS DU  
CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU 30 MARS 2023

DCM20230330/002

**RESSOURCES HUMAINES - INFORMATION AU CONSEIL  
MUNICIPAL SUR L'EVOLUTION PREVISIONNELLE DES  
EFFECTIFS ET DES DEPENSES DE PERSONNEL 2023**

Le Maire de Saint-André certifie que le compte-rendu de cette délibération a été affiché à la porte principale de la mairie le 4 avril 2023.

Que la convocation a été faite le 24 mars 2023.

Le nombre de membres en exercice étant de 45 :

Présents :	33
Représentés :	8
Absents :	4
Total des votes :	41



Le Maire

Joé BEDIER

L'an deux mille vingt-trois, le trente mars, le conseil municipal de SAINT-ANDRE s'est réuni, après convocation légale, sous la présidence de Monsieur Joé BEDIER, Maire de la commune.

**ETAIENT PRESENTS :**

MM. PEQUIN Jean-Marc, RAMASSAMY Laurent, CEVAMY Primilla, CONSTANT Jean-Paul, SOUPOU Alexa, POÏNY-TOPLAN Stéphanie, PAPAYA Laurent, NAZE Gilles, COUPOU Jimmye, GRONDIN Jimmy, SABABADY Marie Josette, GOURAMA Jean-Pierre, MAZEAU Michel, ALAMELE Maryse Brigitte, MOUTAMA RAMAYE Alain, PERRIER Charles, PARVEDY Georges, GRONDIN Migline, SOUBAYA PAJANIANDY Mickaël, BALBINE Valérie Larissa, CERVEAUX Adelaïde, BENOIT Sabrina, PRAUD Elodie, PERIANIN-CARPIN Audrey, CHANE TO Marie Lise, RAMIN Odile, VIRAPOULLE Jean-Marie, FENELON Jean Claude, PAYET BEN HAMIDA Viviane, SOUPRAMANIEN Stéphane, BARBE Ludovic, LATCHOUMY Rosange

**ETAIENT REPRESENTES :**

MM. RAMIN Jean Yannick, PAYET Catherine Anne, VIRAPIN KICHENIN Marie Linda, PERMACAONDIN Isabelle, SAID Moussa, SINARETTY RAMARETTY Alain Bernard, SINAMA Sydney, LARIVIERE Marie,

**ETAIENT ABSENTS :**

MM. DIJOUX Sabrina, ASSICANON Jean Thierry, Serge René MAILLOT, NAUD CARPANIN Marie-Hélène

**SECRETAIRE DE SEANCE :**

Madame Primilla CEVAMY a été désignée et a accepté de remplir cette fonction.

**LE QUORUM ETANT ATTEINT, LE CONSEIL MUNICIPAL PEUT VALABLEMENT DELIBERER**

## DCM20230330/002 - RESSOURCES HUMAINES - INFORMATION AU CONSEIL MUNICIPAL SUR L'EVOLUTION PREVISIONNELLE DES EFFECTIFS ET DES DEPENSES DE PERSONNEL 2023.

- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

L'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) prévoit que le Maire présente au conseil municipal un rapport sur les orientations budgétaires comportant au titre du dernier exercice connu, les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel ainsi que l'évolution prévisionnelle des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le budget et éventuellement la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité.

La Ville de Saint André, à l'instar des autres collectivités, est confrontée à un contexte financier de plus en plus contraint. En raison de l'inflation et de la baisse du pouvoir d'achat, le législateur a pris diverses mesures de revalorisation des salaires des agents publics notamment la hausse du point d'indice qui passe de 4,68€ à 4,85€ (+ 3.5%).

Dans ce contexte, la politique des ressources humaines de la collectivité doit poursuivre son action et permettre le maintien d'un service public de qualité tout en maîtrisant ses dépenses en masse salariale, en veillant à l'amélioration de la qualité de vie au travail de ses agents, gage de productivité et levier de réduction de l'absentéisme.

### I. EVOLUTION DES EFFECTIFS

Les tableaux des effectifs des budgets primitifs et des comptes administratifs précisent les postes budgétaires ouverts et pourvus au 1<sup>er</sup> janvier et au 31 décembre, sur lesquels l'autorité territoriale est autorisée à recruter des agents titulaires ou contractuels.

Année	Progression des effectifs au BP					Postes vacants
	Effectif budgétaire	Effectif pourvu Titulaire (ETP)	Effectif pourvu CDD (ETP)	Effectif pourvu CDI (ETP)	Effectif pourvu TOTAL (ETP)	
2022	1 639,75	243,50	236,24	972,14	1 451,18	223,62
2023	1 643,58	245	55,87	949,53	1 428,58	215

Le nombre de postes pourvus en ETP est de 1 428,58. La différence avec l'effectif budgétaire indiqué (215) correspond aux possibilités pour la Ville de recruter ou de réintégrer si besoin des agents détachés ou en disponibilité de droit.

Un travail est actuellement en cours afin de mettre à jour le tableau des effectifs et d'élaborer le tableau des emplois correspondant. Il est à noter que seuls les emplois permanents sont comptabilisés au tableau des effectifs.

## II. EVOLUTION DES DEPENSES EN PERSONNEL

La masse salariale est un enjeu majeur de pilotage des dépenses de fonctionnement car elle représente une part très importante de celles-ci et est mécaniquement en hausse.

L'analyse des évolutions des organisations et des emplois ainsi que le travail sur l'amélioration et l'optimisation des process engagées en 2022 se poursuivent :

- Un suivi mensuel est mis en place pour intégrer les nombreuses variables et piloter finement ce chapitre budgétaire stratégique ;
- La mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin d'optimiser les évolutions quantitatives et qualitatives des emplois sur le plan individuel et collectif ;
- Un travail avec les directions supports et opérationnelles sur les évolutions immédiates (opportunité de remplacer tout départ définitif, favorisation de la mobilité interne, recours aux remplacements et aux contractuels pour accroissement temporaire/saisonnier d'activité) est mis en place.

	2020	2021	2022	2022 incluant DM	2023 projeté
<b>Charges de personnel (012)</b>	49 704 000 €	50 907 000 €	51 925 202 €	55 315 202 €	59 070 000 €
<i>Charges de personnel (012) hors mesures de l'Etat</i>	49 704 000€	50 907 000€	51 925 202€	53 207 202€ (+ 2 055 000€)	55 152 202€ (+ 1 945 000€)

La masse salariale budgétée en 2023 est ajustée au vu du réalisé 2022 et des évolutions projetées (recrutement des postes vacants, poursuite de la mise en application du RIFSEEP, augmentation du point d'indice pour une année projetée, ...) soit 59 M€ correspondant à une évolution de + 6,76 % par rapport au BP 2022 incluant la décision modificative.

En effet, les diverses mesures nationales non prévisibles lors de l'élaboration du BP 2022 ont eu pour impact une augmentation budgétaire pour laquelle une décision modificative a été nécessaire en 2022 : les mesures relatives aux revalorisations du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier, 1<sup>er</sup> mai et 1<sup>er</sup> juillet 2022 et à l'augmentation de +3.5% du point d'indice le 1<sup>er</sup> juillet 2022 (impact de 1 512 K€ en 2022 et de 1 160K€ en 2023). A cela, s'est ajoutée la réforme de catégorie B à hauteur de 13 K€ et la GIPA 2022 dont le décret d'application est paru en août 2022. Ces mesures non compensées par l'Etat viennent grever la masse salariale pour 2022 et 2023.

L'augmentation du chapitre 012 étant mécanique, le glissement vieillesse technicité (GVT) est plus fort dans notre collectivité compte tenu de la pyramide des âges inversée de la collectivité mais devrait s'atténuer dans les années à venir avec les départs à la retraite qui se profilent (sous réserve de modification législative à venir).

Le choix ambitieux de la collectivité de lutter contre la précarité et d'augmenter le pouvoir d'achat de ses agents s'est concrétisé par la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire portant sur les sujétions, expertise et engagement professionnel (RIFSEEP) des agents dès le mois de juillet 2022

avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2022. Cette première étape a consisté en la mise en œuvre d'un IFSE socle à hauteur de 100 € net pour les agents de catégorie C, 150 € net pour les agents de catégorie B et 200 € net pour les agents de catégorie A. Une enveloppe est prévue au BP 2023 afin de poursuivre le déploiement de ce dispositif.

En parallèle, des mesures importantes seront prises afin de rationaliser les moyens humains alloués aux différents domaines d'activité en lien notamment avec la mise en place des nouveaux cycles de travail effectifs depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Un contrôle global des heures effectuées (outil de gestion du temps – badgeuse) et notamment des heures supplémentaires sera mis en place. La mise en place de l'obligation des 1 607 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le déploiement progressif de la badgeuse sera l'occasion de réinterroger les organisations et de dégager ainsi des marges de manœuvre pour optimiser la gestion des ressources humaines (examen d'opportunité sur les créations d'emplois permanents) que pour le recours aux éléments variables de paye.

L'augmentation observée du chapitre 012 s'explique par plusieurs facteurs exogènes et endogènes qui se poursuivra sûrement en 2023 en conséquence du contexte économique national.

**Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité des suffrages exprimés :**

**Article 1 :**

- Prend acte de la présente note d'information.

Conformément à la loi relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, la présente délibération fera l'objet d'une publication sur le site internet de la ville dans un délai de huit jours suivant le conseil.

Pour extrait conforme  
Fait à Saint-André le - 6 AVR. 2023



Le Maire

*J. Bedier*  
Joé BEDIER