

2) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines : Masse salariale 2022/2023 : Bilan et perspectives (information) ;

Sur la période 2022 – 2023 cette prospective budgétaire doit être combinée avec une hausse sans précédent des coûts de l'énergie (gaz et électricité).

À court terme, cette hausse a un impact défavorable sur la trajectoire financière de nos deux collectivités. Il est aujourd'hui trop tôt pour définir si cette dégradation est durable.

Pour autant, de la même façon que lors de la présentation de la prospective budgétaire liée à la hausse des coûts de l'énergie, vous ne fournissez pas d'éléments permettant de faire des comparaisons.

Sur la question énergétique, quels sont les bâtiments concernés, quelles sont les consommations réelles sur les 3 dernières années, quelles sont les économies à réaliser par établissement et sur l'ensemble du parc immobilier, quels sont les investissements programmés permettant de tenir voir de dépasser les objectifs, etc, etc,

Certains éléments qui pourraient justifier le déménagement de services, manu militari, afin d'envisager la fermeture d'un bâtiment entier sous prétexte des économies d'énergie à hauteur de 0,58 % de la totalité de la consommation annuelle sur l'ensemble du patrimoine. Si vous pouvez nous éclairer là-dessus, s'il vous plait ?

Sur cette question de masse salariale, nous pourrions considérer que les créations de poste, liées aux effectifs actuels, les très (trop) nombreuses réorganisations rapportées au sein de cette instance tout au long du mandat (70 dossiers), les propositions de plan d'actions suite à l'audit sur la charge de travail des cadres, etc, permettent de répondre à l'ensemble des sollicitations des élus, consécutives à des ouvertures d'établissements, etc...

Afin de nous permettre d'en être complètement convaincus, nous souhaiterions avoir un état des lieux complet comportant :

- Depuis 10 ans, les variations (en plus et en moins) du nombre d'agents par Direction, Service afin de pouvoir estimer si les effectifs dans des services touchés de plein fouet par une augmentation de leur activité (service droit des sols par exemple, CRR, ASEM, personnel de soin dans les établissements et à domicile, ...), sont suffisamment pourvu en effectif ou s'il ne s'agit que de création de postes en lien avec des ouvertures de sites ou au rattrapage liées aux suppressions de postes lors des années précédentes.