

Annexe 3 : Etude d'impact - Ressources humaines

La création d'une commune nouvelle entre Saint-Denis et Pierrefitte-sur-Seine comporte des enjeux particulièrement importants en matière de ressources humaines que les deux villes ont souhaité anticiper dans un souci d'équité et de lisibilité vis-à-vis de l'ensemble des agents.

En effet au 1^{er} janvier 2025, la Commune nouvelle devient l'employeur unique de l'ensemble des agents de Saint-Denis et de Pierrefitte-sur-Seine et de leurs organismes rattachés. Chacun et chacune a sa place dans la Commune nouvelle et l'ensemble des postes est maintenu.

Une politique RH innovante socialement et stimulante professionnellement s'appuiera et développera les politiques RH existantes dans les deux communes. Elle s'incarne tout particulièrement à travers :

- L'accès à la formation et à la mobilité ;
- Le développement de l'attractivité de la Commune nouvelle et la fidélisation des agents ;
- La préservation de la santé des agents en développant la qualité de vie au travail et en s'appuyant sur des dispositifs de protection sociale complémentaire efficaces et accessibles ;
- Un déroulement de carrière lisible ;
- Une politique de rémunération harmonisée.

Dès sa création, la politique RH de la Commune nouvelle continue à respecter le principe d'équité de traitement des agentes et des agents.

Par ailleurs, le dialogue social se poursuivra avec les partenaires sociaux. L'ensemble des éléments de l'étude d'impact leur a été présenté et des réunions sociales de projet ont permis une concertation sur l'ensemble des sujets. Cette démarche de concertation, déjà à l'œuvre dans les deux communes, sera tout particulièrement importante dans le cadre de la création de la Commune nouvelle.

Dans cette perspective, l'accompagnement des agents s'effectue à différents niveaux, notamment en termes de communication interne, afin de s'assurer que les agentes et les agents comprennent les enjeux de la Commune nouvelle, les évolutions à venir, mais également qu'ils puissent partager leurs questions et leurs idées. Cet accompagnement se traduit ainsi par des actions d'information et d'association des personnels, tels que :

- Un courrier d'information rappelant le cadre de la création de la Commune nouvelle et ses impacts ;
- Des réunions d'information régulières « Parlons Commune nouvelle », des temps de travail communs (séminaires des encadrants, Comités de direction croisés, réunions sectorielles de projets, etc.) ;
- Des visites croisées d'équipements (hôtels de ville, conservatoires, complexes sportifs, etc...) afin de développer une connaissance mutuelle du territoire et de ses équipements mieux connaître le territoire et ses équipements ;

- Des communications écrites régulières avec la lettre du projet, une foire aux questions disponible sur les intranets des communes,
- L'organisation d'événements en commun : l'accueil des nouveaux agents, l'olympiade du personnel ;
- Des échanges entre services et la mise en place de temps « Vis ma vie » afin de renforcer l'interconnaissance entre les agents.

Les composantes essentielles de la politique RH, notamment la rémunération et le temps de travail, ont été étudiées afin de réaliser une analyse comparative entre les deux villes et de proposer des scénarii de convergence adaptés.

I. Les éléments clés de comparaison et de convergence de la politique RH

A. La rémunération

1. La comparaison des RIFSEEP existants

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 est en vigueur dans les villes de Saint-Denis et de Pierrefitte-sur-Seine.

Ce véhicule de rémunération se divise en deux parts distinctes l'IFSE et le CIA. Le principe de libre-administration des collectivités territoriales leur permet de définir les logiques et les montants des deux parts du RIFSEEP, dans le respect du cadre réglementaire fixé par le décret et du principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat.

Le travail de comparaison entre les régimes indemnitaires des deux communes a permis de poser les constats suivants :

- **Les bénéficiaires du RIFSEEP** : les deux collectivités l'attribuent aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné, que ce soit à temps plein ou à temps partiel. Il est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP.
- **La part IFSE** : les deux collectivités ont construit des groupes de fonctions pour positionner chaque poste et définir le montant de leur part d'IFSE. Au regard de la différence d'effectifs, le nombre de groupes est plus important au sein de la Ville de Saint-Denis par rapport à Pierrefitte-sur-Seine.

Concernant Saint-Denis, le montant de l'IFSE peut être majoré en raison de sujétions liées à des contraintes horaires spécifiques (travail de nuit et travail de week-end). Cette majoration est appelée IFSE contrainte et est versée au service fait.

- **La part CIA** : les deux collectivités disposent d'un complément indemnitaire annuel avec des logiques d'attribution différentes : basée, à Saint-Denis, sur le travail réalisé et, à Pierrefitte-Sur-Seine, sur l'engagement professionnel et la manière de servir en lien avec l'entretien professionnel.

A Saint-Denis, cette logique d’attribution de CIA sur le travail réalisé a amené à créer des majorations de CIA qui sont versées en raison d’un engagement particulier des agents comme le tutorat d’apprentissage, la conduite de projets transversaux importants ou la réalisation d’un intérim long.

A Pierrefitte-Sur-Seine, le CIA s’appuie sur 4 critères (engagement professionnel, présentisme, manière de servir, implication dans le projet de service) et valorise aussi l’engagement particulier des agents comme l’encadrement de stagiaire, la réalisation d’un intérim long, etc.

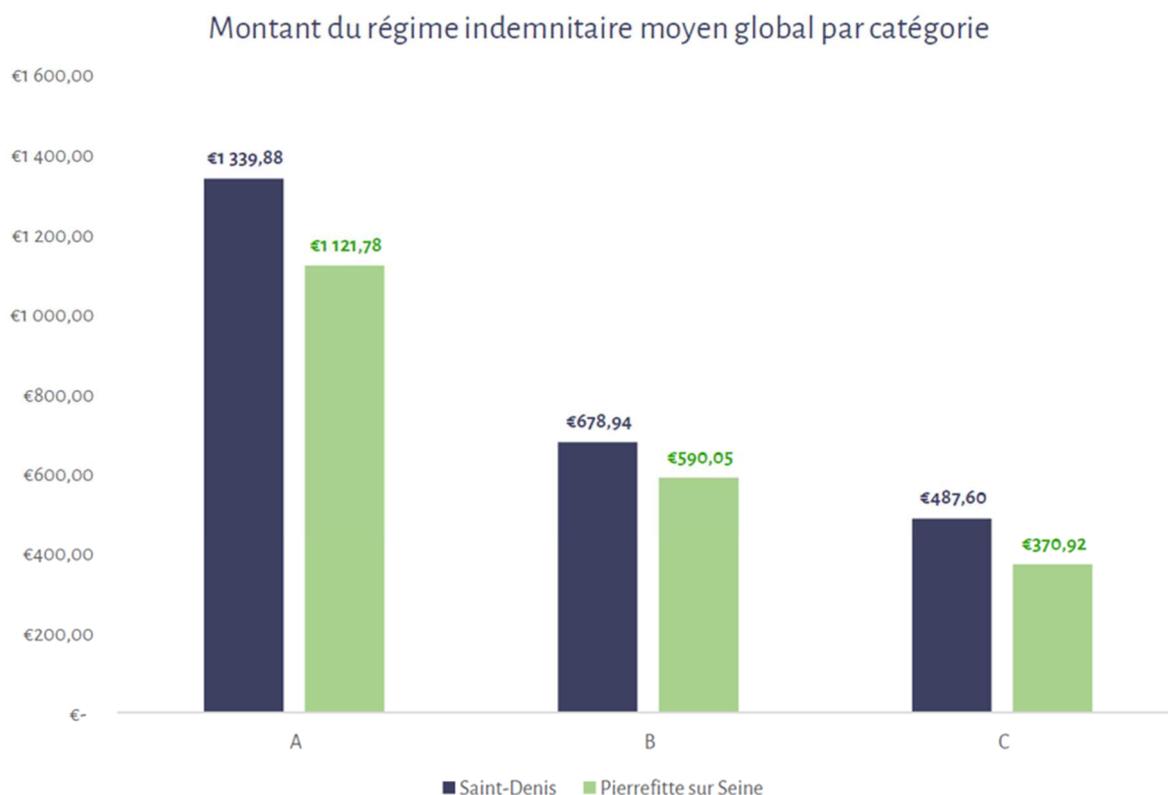
- **L’existence de primes supplémentaires** : chaque collectivité a conservé des primes historiques qui ont vocation à être intégrées au RIFSEEP pour améliorer la lisibilité de la structure de rémunération de la Commune nouvelle.
- **Les montants** : la comparaison des montants de rémunération se base sur les éléments propres aux deux collectivités, en retirant les éléments indiciaires (traitement, NBI, SFT) pour n’analyser que les éléments propres aux deux collectivités.

A poste équivalent et tout élément spécifique pris en compte, les agents de la Ville de Saint-Denis ont, dans la majorité des cas, une rémunération supérieure à celle des agents de la Ville de Pierrefitte-sur-Seine.



IFSE mensuel : En fonction de la classification du poste et du grade de l’agent	IFSE mensuel : Montant individuel
IFSE complémentaire : Versement en un fois de A = 0€ / B=470€ / C=800€	PFA annuelle : SMIC brut en vigueur – 1766,92€
CIA : Versement en un fois de A = 1680€ / B=1210€ / C=880€ plus majorations	CIA : Versement en une fois de 350€ Jusqu’à 550€
CIA manière de servir : complément de CIA pour les agents ayant exercé des missions d’intérim, de tutorat ou ayant réalisé un projet transversal	
IFSE contrainte : complément de régime indemnitaire pour les agents travaillant sur des horaires décalés le matin, le soir et/ou les week-end	

De manière globale, cet état des lieux a permis de constater un écart de montant de régime indemnitaire entre les deux communes.



2. Un scénario de convergence des RIFSEEP qui se traduit par un effort financier significatif d'environ 1 200 000 €

Au regard de ces constats et du cadre de création des Communes nouvelles qui entérine le maintien du régime indemnitaire antérieur et des avantages collectivement acquis si, globalement, ces éléments étaient plus favorables, il est pertinent d'adopter une stratégie de convergence préalablement à la création de la Commune nouvelle.

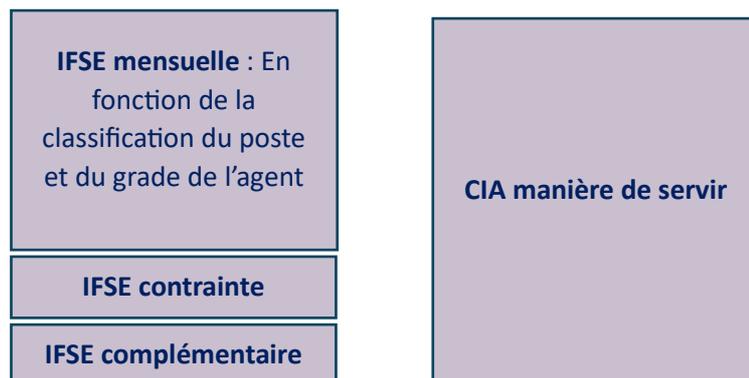
A l'automne 2024, chaque commune soumettra au vote de son Conseil Municipal cette stratégie et la délibération de transformation du RIFSEEP avec ces orientations communes.

Cela permet de sécuriser la création de la Commune nouvelle avec des structures de rémunération pour les agents au RIFSEEP similaires en harmonisant les montants et en intégrant toutes les primes supplémentaires dans l'IFSE. Cette stratégie de convergence du RIFSEEP garantira une équité des structures et montants de rémunération entre les agents issus des villes de Saint-Denis et Pierrefitte-sur-Seine.

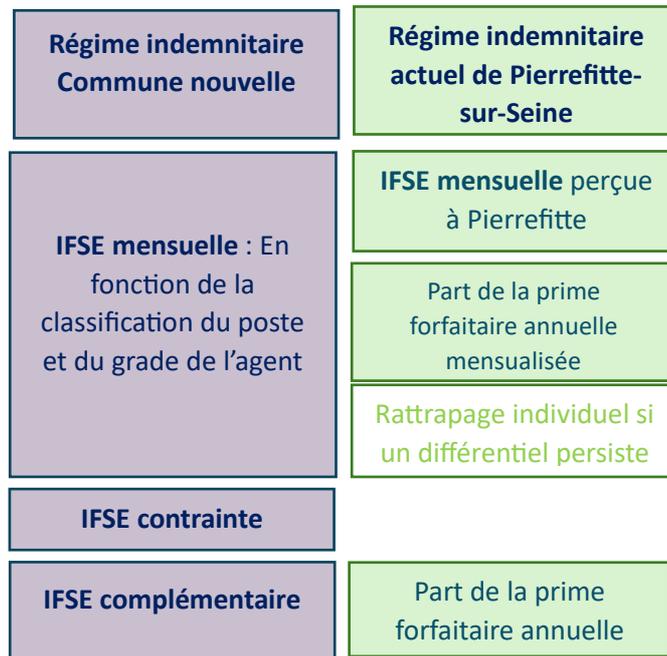
Le travail sur la convergence des deux régimes indemnitaires existants a été fait sur la base d'orientations fixées par les deux collectivités :

- Proposer un nouveau régime indemnitaire sans perte de salaire pour les agents y compris la prime forfaitaire annuelle de fin d'année de Pierrefitte-sur-Seine ;
- Reprendre le système de cotation des postes de Saint-Denis, plus adapté à une collectivité de la strate de la Commune nouvelle ;
- Reprendre les montants de référence de Saint-Denis pour l'IFSE mensuelle globalement plus favorables qu'à Pierrefitte-sur-Seine ;
- Intégrer les primes « résiduelles » dans une IFSE individuelle (Prime sous-sol pour Pierrefitte-sur-Seine, prime vestimentaire et garantie indemnitaire pour Saint-Denis) ;
- Etendre l'IFSE contrainte (« contrats de service » par direction) existant à Saint-Denis à la Commune nouvelle ;
- Maintenir des versements semestriels significatifs (IFSE complémentaire et CIA) ;
- Se conformer à la réglementation concernant l'arrêt du versement du régime indemnitaire en cas de placement en congé de longue ou grave maladie ou en congé de longue durée.

En considération de ces orientations et des échanges avec les organisations représentatives du personnel, le régime indemnitaire de la Commune nouvelle sera donc structuré de la manière suivante :



La structuration du régime indemnitaire de la Commune nouvelle étant similaire à celui de Saint-Denis, il a été nécessaire de travailler le passage d'un régime indemnitaire à l'autre. De ce fait, voici la méthode de transition vers le nouveau régime indemnitaire :



Concernant le CIA, 2025 constitue une année de transition :

- Maintien de la dégressivité liée à l'absentéisme avec les seuils de 15 jours pour l'amorce de la dégressivité et 30 jours pour la perte de l'intégralité du CIA ;
- Les absences liées aux accidents du travail, aux accidents de service et aux maladies professionnelles ne seront pas prises en compte pour la dégressivité du CIA ;
- Engagement d'une réflexion sur de nouvelles modalités d'attribution du CIA basées sur la manière de servir. Cette réflexion permettra d'établir les modalités d'évaluation afin d'avoir une approche harmonisée et cohérente pour l'ensemble des agentes et agents de la Commune nouvelle.

En synthèse, cette harmonisation du régime indemnitaire se traduit non seulement par aucune perte (conformément aux dispositions statutaires prévues aux articles L 2113-5 I du CGCT et L 714-9 du CGFP) mais surtout par des gains pour l'ensemble des agentes et agents

- Pour les agentes et agents de Pierrefitte-sur-Seine :
 - Gain possible en IFSE mensuelle
 - Accès à l'IFSE contrainte pour les agents éligibles
 - Gain possible en CIA et accès aux modulations positives de CIA
- Pour les agentes et agents de Saint-Denis :
 - Maintien de l'IFSE contrainte pour les agentes et agents éligibles

Projet de création d'une commune nouvelle entre Pierrefitte sur Seine et Saint-Denis

Etude d'impact RH – version du 15 mai 2024

- Augmentation des versements semestriels à concurrence de 1800€ brut/an :
 - Augmentation de l'IFSE complémentaire et sécurisation d'une partie du CIA (les modulations à la baisse s'appliqueront sur une base moins importante)
 - 400€ pour les agents de catégorie A
 - 520€ pour les agents de catégorie B
 - 900 € pour les agents de catégorie C
 - Le CIA serait quant à lui décliné de la manière suivante :
 - 1400€ pour les agents de catégorie A
 - 1280€ pour les agents de catégorie B
 - 900 € pour les agents de catégorie C
- Non prise en compte des accidents de travail, accident de service et de la maladie professionnelle dans la dégressivité du CIA
- Maintien des modulations positives de CIA

L'harmonisation des régimes indemnitaires se traduit par une revalorisation des rémunérations estimée à environ 1 200 000 €.

Cette harmonisation des régimes indemnitaires s'effectue dans le respect des plafonds réglementaires.

3. Les agents réglementairement non éligibles au RIFSEEP verront leurs modalités de rémunération actuelles préservées.

Certains cadres d'emplois présents dans les villes de Saint-Denis et Pierrefitte-sur-Seine et les assistantes maternelles ne sont pas éligibles au RIFSEEP. Les agentes et agents concernés conservent des véhicules de rémunération dédiés avec des logiques d'attribution propres.

Les cadres d'emplois concernés sont :

- Les agents relevant de la filière Police Municipale ;
- Les professeurs territoriaux d'enseignement artistique ;
- Les assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Pour ces cadres d'emplois une analyse comparée des véhicules et des montants de rémunération a été réalisée. Elle met en lumière la cohérence des logiques et des montants des véhicules de rémunération de ces cadres d'emplois.

4. La NBI

La convergence de la politique de rémunération des deux villes constitutives de la Commune nouvelle implique une harmonisation des modalités de versement de la NBI.

En effet, les acceptions différentes des deux collectivités sur l'octroi de la NBI nécessitent de repartir sur une base commune d'octroi de la NBI qui se traduira par l'application de la réglementation en vigueur.

En cas de changement du montant de NBI versé ou en cas de fin d'attribution, la différence de montant sera intégralement compensée par un versement d'IFSE. Pour celles et ceux qui en bénéficiaient dans le cadre des dispositions réglementaires, le versement de NBI sera maintenu.

Cette convergence est sans incidence financière pour les agents et pour la collectivité. Les agents recrutés à partir du 1^{er} janvier 2025 bénéficieront de la NBI dans le respect du cadre statutaire.

B. Temps de travail

1. Le temps de travail annuel

Dans le cadre de la création de la Commune nouvelle, un travail de comparaison a permis de constater que :

- Les deux collectivités se sont mises en conformité avec la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et respectent la durée légale du travail de 1607h annuelles, avec la prise de compte de sujétions particulières pour certains métiers ;
- A temps complet, les agents ont accès à des cycles de travail différents, sans que cette variété ne vienne porter atteinte à l'équité dans les services de la Commune nouvelle, car le temps de travail annuel est similaire et sans contrevenir à la bonne organisation des services ;
- La Ville de Pierrefitte-sur-Seine dispose d'un outil de gestion automatisée du temps de travail contrairement à Saint-Denis.

Le temps de travail est le reflet de l'organisation des services pour répondre aux besoins des usagers et au projet de l'autorité territoriale. Le travail d'harmonisation des cycles devra ainsi être mené à la suite de la création de la Commune nouvelle pour définir un nouveau cadre adapté.

En 2025, les agentes et agents continueront à bénéficier des modalités d'organisation du temps de travail actuellement qui étaient en vigueur dans les communes constitutives de la Commune nouvelle. Néanmoins, en cas de mobilité interne à partir du 1^{er} janvier 2025, l'agent devra se conformer au cycle de travail existant dans la structure d'accueil et les nouveaux arrivants seront positionnés sur le cycle de travail majoritaire de leur service.

Un travail d'harmonisation du temps de travail et de son organisation au regard des missions sera mené en associant les partenaires sociaux dans le cadre de la Commune nouvelle.

2. Les autorisations spéciales d'absences (ASA)

Les ASA permettent à l'agent de s'absenter de son poste de travail avec, l'accord de l'autorité territoriale, pour des motifs précis et sous réserve de fournir un justificatif.

Elles correspondent aux absences de types événements familiaux ou personnels et relèvent des dispositions propres à la collectivité en dehors de celles imposées par la réglementation.

La convergence des autorisations spéciales d'absences est un enjeu d'équité pour les agentes et agents de la Commune nouvelle. Sur la base d'un comparatif des ASA des deux villes, il est proposé le maintien du régime le plus favorable.

Libellé	Nbre de jours Saint-Denis	Nbre de jours Pierrefitte-sur-Seine	Proposition de nbres de jours pour la Commune nouvelle
Mariage de l'agent	5	5	5
Mariage d'un enfant	1	3	3
Mariage proche (ascendant ou descendant, frère, oncle, neveu, beau-frère, belle-sœur ...)	0	1	1
Décès conjoint	5	3 +2 (route>500KM)	5
Décès (père, mère)	5	3 +2 (route>500KM)	5
Décès Beau parent	3	3 + 2 (route>500KM)	5
Décès grand parent	1	1	1
Décès frère sœur	3	1	3
Décès belle fille / gendre	3	0	3
Décès petits enfants	1	0	1
Décès beau-frère / belle-sœur, oncle, tante, neveu, nièce, autre ascendant	0	1	1
Enfant malade (droits statutaires)	6+6	6+6	6+6
Concours écrit	0 ASA / activité	1 (2 / an)	1
Concours oral	0 ASA / activité	1 (2 / an)	1
Prépa Concours (1 par an) écrit	1	0	1
Prépa Concours (1 par an) oral	1	0	1
Très Grave maladie conjoint / enfant	0	5	5
Très Grave maladie parents, beaux-parents	0	3	3
Très Grave maladie autre ascendant, frère, beau-frère, oncle, neveu (F/H)	0	1	1
Don du sang	0	1/2	1/2
Décès enfant	réglementaire	réglementaire (12 ou 14 puis 8 fractionnables)	réglementaire

3. Le Compte Epargne Temps

La commune de Pierrefitte-sur-Seine permet aujourd'hui l'indemnisation de 10 jours de CET par an. A Saint-Denis, cette possibilité n'est pas ouverte aux agents.

Dans le cadre de la convergence, tant sur le temps de travail que sur la rémunération, il est proposé de « monétiser » jusqu'à 5 jours de CET par an pour la Commune nouvelle dans les conditions prévues statutairement. Sous réserve de disposer de 15 jours minimum de CET, les agentes et agents de la Commune nouvelle pourront voir jusqu'à 5 jours indemnisés ou convertis en points retraite supplémentaires.

Cette extension permettra aux agents de bénéficier d'une indemnisation estimée à environ 400 000€ par an.

4. L'instauration d'un congé menstruel

La Commune nouvelle, tout comme les villes de Saint-Denis et Pierrefitte-sur-Seine, va porter une politique en faveur de l'égalité femme/homme et de qualité de vie au travail. Dans cette perspective, il a été décidé de faire bénéficier, aux femmes qui en auraient besoin, d'un congé menstruel dont les modalités sont encore à préciser et qui feront l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux.

C. L'action sociale

La convergence des politiques RH passe aussi par l'action sociale. Celle-ci peut s'apprécier au travers de l'offre sociale pour les agents mais aussi de la protection sociale complémentaire.

1. Poursuite de l'adhésion au Comité National d'Action Sociale (CNAS)

Les villes de Pierrefitte-Sur-Seine et de Saint-Denis sont toutes les deux adhérentes au CNAS. Cette offre permet aux agents d'accéder à un éventail complet de prestations, d'offres et d'aides délivrées soit par le CNAS soit par ses partenaires.

Partie intégrante de la politique sociale des deux communes, il est proposé de poursuivre cette adhésion dans le cadre de la Commune nouvelle.

L'adhésion au CNAS représentera une dépense estimée à 730 000€ pour la Commune nouvelle (550 000€ pour Saint-Denis et 180 000 € pour Pierrefitte-sur-Seine) et bénéficiera à 2074 agents à Saint-Denis et environ 850 agents à Pierrefitte-sur-Seine.

A ce stade, il n'est pas prévu de développer de dispositifs complémentaires d'action sociale (chèque restaurant ou chèques vacances) mais de favoriser le recours aux prestations du CNAS, en développant l'accompagnement des agents.

2. La Protection Sociale Complémentaire

La protection sociale complémentaire est un volet important de l'action sociale des collectivités au bénéfice de leurs agents. Celle-ci va d'ailleurs être prochainement renforcée en devenant une prestation obligatoire.

Aujourd'hui, les deux villes proposent déjà une protection sociale complémentaire mais selon des modalités différentes tant sur la typologie de contrat que sur le montant de la participation employeur.

a) La protection santé (« mutuelle »)

	
Contrat groupe hors CIG	Contrat groupe CIG
Participation 10 à 65 €	Participation 12 à 21€
991 bénéficiaires, soit 34,5% des agents	153 bénéficiaires, soit 17,3% des agents

Dans un objectif d'unifier l'offre pour les agents de la Commune nouvelle, il est fait le choix de faire adhérer la Commune nouvelle au contrat groupe du CIG. Cette option est possible car la Ville de Saint-Denis avait participé à l'appel d'offres lancé par le CIG concernant le contrat groupe en cours.

Par ailleurs, ce choix permet de limiter le risque d'arrêt du contrat de Saint-Denis par l'assureur actuel dont le contrat est déficitaire.

Le dispositif de la Commune nouvelle bénéficiera des montants de participation employeur actuellement octroyés à Saint-Denis dont les montants sont plus favorables. Ceux-ci sont progressifs en fonction de l'âge, du revenu et de la composition familiale de l'agent.

Cet alignement des participations employeurs constitue une participation financière supplémentaire estimée à 120 000 € par an.

b) La Prévoyance

Concernant la prévoyance, les deux communes sont déjà adhérentes au même dispositif.

	
Contrat groupe CIG	Contrat groupe CIG
Participation 65 à 75%	Participation 15€
747 adhérents, soit 33,3% des agents éligibles	175 agents adhérents, soit 26% des agents éligibles

Dans une optique de simplicité et en raison de la cessation des deux contrats au 31 décembre 2025, il est fait le choix d'unifier les deux contrats auprès du CIG avec les modalités de participation employeur existant à Saint-Denis.

Par ailleurs la participation employeur de la Commune nouvelle sera portée au niveau de celle de la Ville de Saint-Denis, dans l'intérêt des agentes et des agents :

Rémunération mensuelle brute	Taux de participation employeur
Inférieur à 1 700€	75%
1 700€ - 2 400€	70%
2 400€ - 3 100€	68%
Supérieur à 3 100€	65%

L'effort fait par la Commune nouvelle concernant les modalités de prévoyance est estimé à 130 000 € par an soit un montant global dédié à la protection sociale complémentaire estimé à 250 000€ par an.

D. Les lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion, conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique, doivent indiquer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ainsi que les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Dans une volonté d'avoir une continuité dans le déroulement de carrière des agents dès le 1^{er} janvier 2025, le travail de convergence sur ce sujet s'est concentré sur les modalités d'évolution de carrière.

Ainsi, un ratio de 100% sera appliqué pour tous les avancements de grade avec des critères posés sur l'engagement professionnel et la manière de servir.

Pour la promotion interne, en raison d'un nombre limité de places sur les listes d'aptitude, une procédure de présélection des agents promouvables sera mise en place. Structurée en deux temps :

- Par le biais de la rédaction d'un rapport présentant le parcours professionnel de l'agente ou agent ainsi que ses motivations pour accéder au cadre d'emplois supérieur ;
- Et complétée par un entretien avec un jury composé d'un représentant de l'autorité territoriale, d'un représentant d'une direction opérationnelle et d'une personnalité qualifiée extérieure à la collectivité.

Cette procédure déjà mise en œuvre à la Ville de Saint-Denis depuis 2021 vise à garantir une égalité de traitement entre les agents.

Par ailleurs, il sera proposé aux partenaires sociaux de reprendre les critères de promotion en vigueur à Saint-Denis et de les ajuster en valorisant davantage l'obtention de l'examen professionnel et en supprimant le critère afférent à la diminution du CIA.

E. La formation

Dans le cadre de la création de la Commune nouvelle, la formation est un enjeu majeur. Réel levier de transformation, elle permettra de constituer la nouvelle organisation en accompagnant les agentes et agents dans cette évolution et de diffuser une culture commune.

Toujours dans un souci de continuité dans l'offre de service RH proposée aux agentes et agents et aux directions, les deux villes se sont attachées à la rédaction d'un nouveau règlement permettant à chacun et chacune de connaître les dispositifs de formation, les process liés aux demandes de formation et les règles communes en matière de formation.

Au-delà de ce travail fait pour 2025, les villes de Saint-Denis et de Pierrefitte-sur-Seine ont déjà commencé à proposer une offre de formation commune depuis le début de l'année 2024 et un travail est initié avec le CNFPT pour bénéficier d'un accompagnement spécifique des managers fin 2024-début 2025.

F. Les outils communs mis en place pour assurer une continuité de service

La convergence des politiques RH et la volonté d'avoir une continuité de service effective lors du passage à la Commune nouvelle se traduisent aussi par le choix d'outils de gestion communs.

Les deux villes sont dotées de logiciels de gestion des ressources humaines (GRH) différents. Ce double système ne peut perdurer au-delà du 1^{er} janvier 2025 pour des questions de coût de maintenance de deux outils mais aussi d'un risque de disparité de traitement. Il a donc été fait le choix de n'utiliser plus qu'un seul logiciel commun, qui permettra ainsi à la Commune nouvelle de disposer des derniers outils et de préparer les évolutions numériques en matière de gestion RH (dématisation de procédures, espace agent, coffre-fort numérique, etc.). Le logiciel de GRH utilisé par Pierrefitte-sur-Seine a fait l'objet d'une acquisition par la Ville de Saint Denis facilitant ainsi l'acquisition d'une culture commune et de process partagés.

La création de la Commune nouvelle permet aussi d'améliorer la couverture fonctionnelle des besoins. Le logiciel de gestion du temps utilisé à Pierrefitte-sur-Seine sera ainsi progressivement étendu à toutes les directions de la Commune nouvelle afin de suivre de façon dématérialisée les congés et les absences des agents.

Le logiciel de prévention des risques professionnels détenu par la Ville de Saint-Denis sera également étendu à la Commune nouvelle.

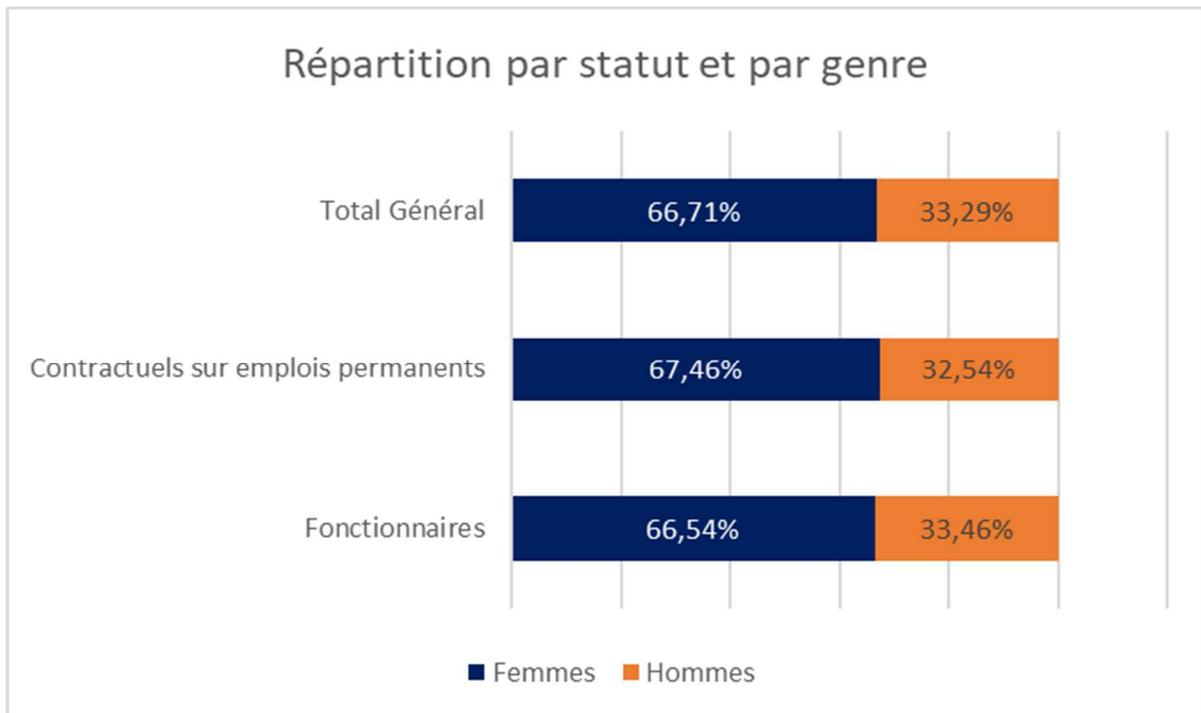
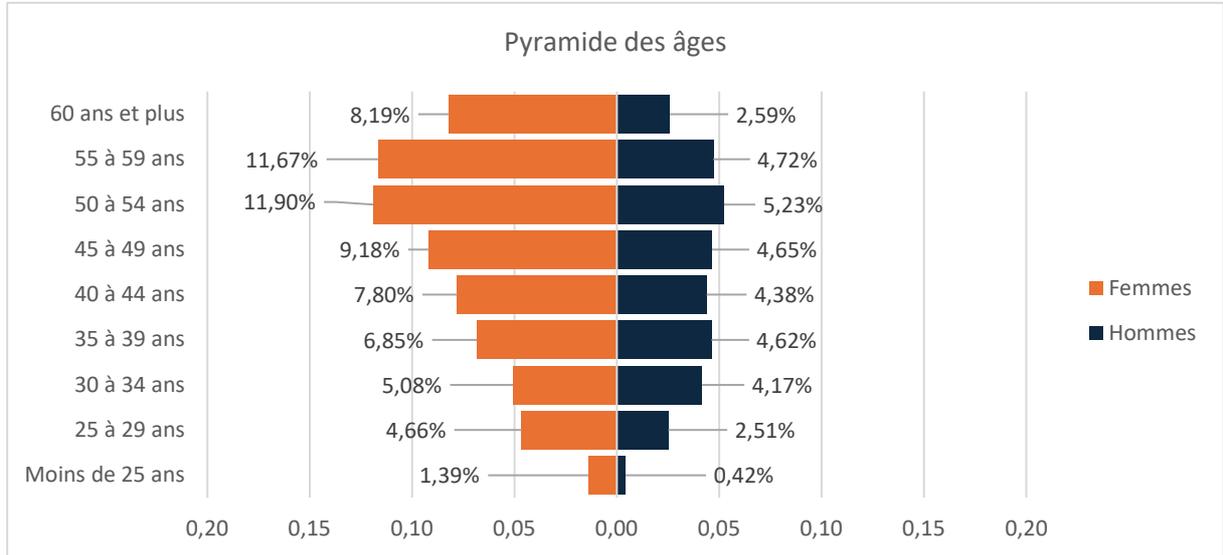
II. L'évolution des effectifs

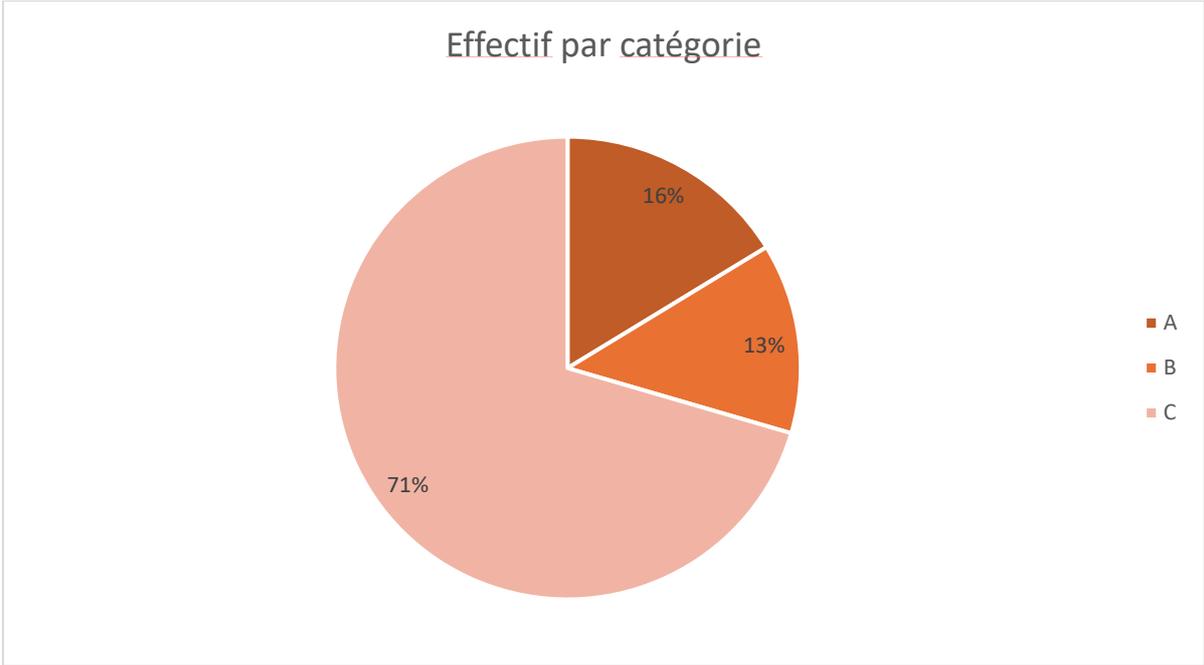
A. Etat des effectifs

Une photographie des effectifs des deux collectivités (ville, CCAS et Caisse des écoles pour Saint-Denis et ville et CCAS pour Pierrefitte-sur-Seine) est présentée ci-dessous. En complément, les tableaux des effectifs des communes de Saint-Denis et de Pierrefitte-sur-Seine, à la date du 29/02/2024, sont présentés en annexe.

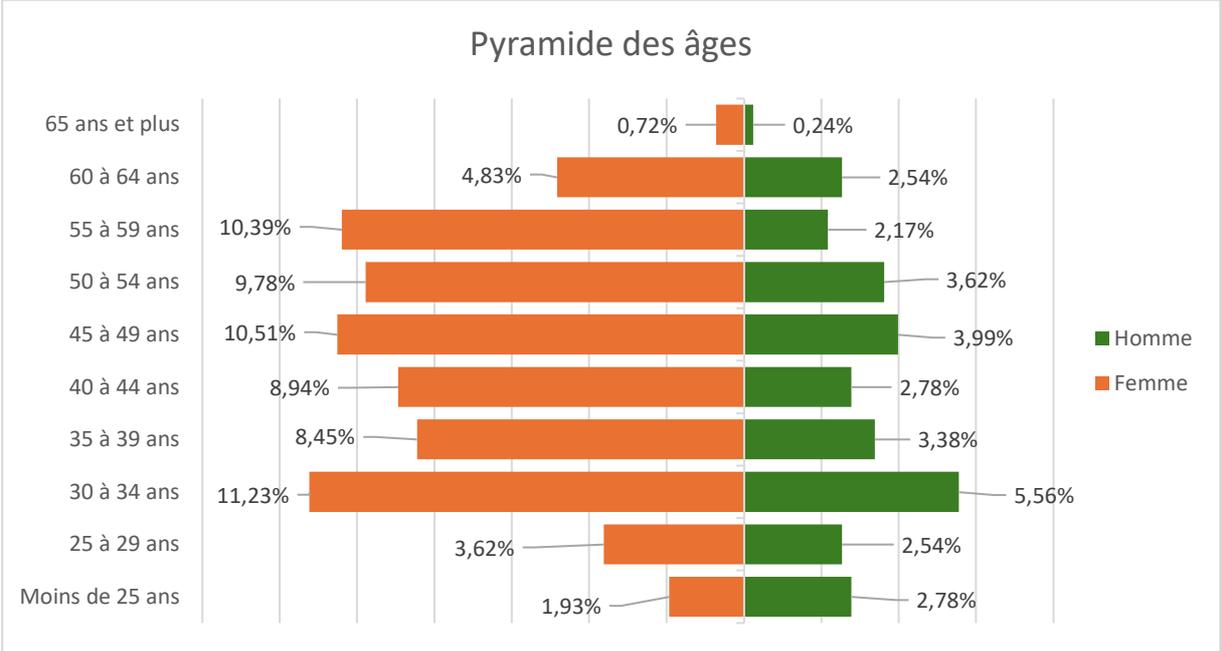
	Saint-Denis			Pierrefitte-sur-Seine			Total effectif 2023
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Fonctionnaires	1926	1916	1844	568	620	513	2357
Contractuels permanents	512	720	735	134	161	229	964
Contractuels non permanents	958	687	705	131	98	100	805
Total	3396	3323	3284	833	879	842	4126

Les effectifs se déclinent de la manière suivante à Saint-Denis au 29/02/2024 :

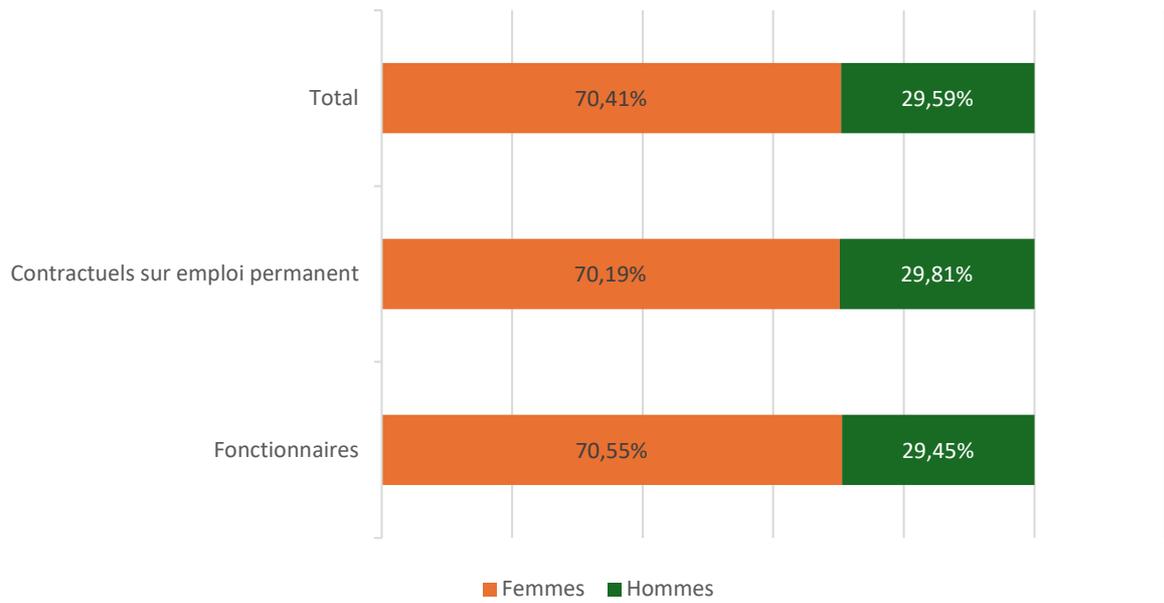




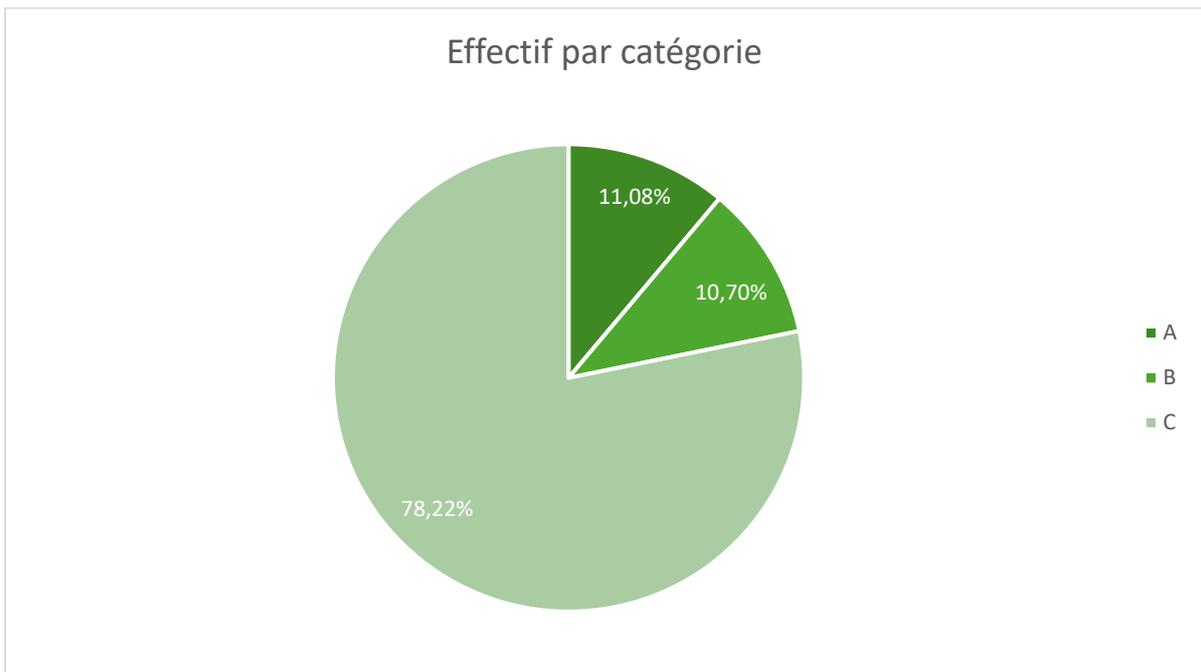
Les effectifs se déclinent de la manière suivante à Pierrefitte-sur-Seine au 29/02/2024:



Répartition par statut et par genre



Effectif par catégorie



B. Evolution des effectifs de la Commune nouvelle

Les effectifs de la Commune nouvelle seront modulés sous l'effet des créations et de suppressions de postes qui interviendront d'ici le 31 décembre 2024, dans le cadre des évolutions courantes du fonctionnement d'une collectivité.

De plus, les agentes et agents de l'actuelle Direction des systèmes d'information et télécommunications (DSIT) de Pierrefitte-sur-Seine sont les seuls personnels des deux communes historiques à ne pas rejoindre la Commune nouvelle, au 1^{er} janvier 2025, mais l'Etablissement public territorial Plaine Commune. Ce dernier porte d'ores et déjà la DSI mutualisée (DSIM) avec la Ville de Saint-Denis. Ce choix s'inscrit donc dans une cohérence d'organisation et a pour objectif de conforter l'actuelle synergie dans ce secteur. Ce transfert sera réalisé à effectif constant.

Les effectifs évolueront également en raison du développement de politiques publiques prioritaires :

- La mise en œuvre de la restauration scolaire gratuite étendue progressivement à l'ensemble des écoles de Pierrefitte-sur-Seine. Cette évolution se traduit par une augmentation de la fréquentation et par conséquent du nombre d'animateurs encadrant ;
- La poursuite des actions en faveur de la lutte contre l'habitat indigne avec la constitution d'un Service Communal d'Hygiène et de Santé (SCHS) renforcé sur l'ensemble du périmètre de la Commune nouvelle qui puisse traiter rapidement et efficacement les signalements (insalubrité et péril) afin de protéger les occupants ;
- La confortation de la politique de sécurité et de tranquillité publique. Dans un contexte de fortes tensions de recrutement, la Commune nouvelle sera un outil d'attractivité et de fidélisation des policiers municipaux.

Par ailleurs, la Commune nouvelle poursuivra ses objectifs d'optimisation et d'amélioration de l'emploi afin de contenir au mieux les dépenses salariales notamment en :

- Poursuivant l'accompagnement des reclassements, la lutte contre l'absentéisme et l'optimisation des organisations (taux d'encadrement, ajustement des plannings, etc.) et permettant ainsi de réduire progressivement son taux d'emplois temporaires ;
- Recherchant les synergies. Ainsi, la commission de recrutement tenue dans les deux villes sera mise en œuvre dans la Commune nouvelle. Cette commission aura toujours pour objectif de questionner les demandes de recrutement des directions afin d'évaluer réellement le besoin et d'interroger les opportunités de réorganisation à l'occasion de chaque départ ;
- Accélération la stratégie de modernisation et d'adaptation du fonctionnement des services, de structuration et de réorganisation de l'administration (simplification et dématérialisation des processus, mutualisation).

En matière d'organisation des services, un calendrier a fixé les différentes étapes de constitution de l'organigramme. En avril 2024, le périmètre de la direction générale a été décidé. La Commune nouvelle aura donc une direction générale composée de 8 emplois fonctionnels : 1 DGS et 7 DGA.

Chacun et chacune aura sa place dans la nouvelle organisation mais, dès que cela est possible, des synergies seront recherchées.

En juillet 2024, les périmètres des directions ainsi que les directeurs et directrices de la Commune nouvelle seront connus afin d'initier les rapprochements des organisations pour que dès septembre 2024, la ligne hiérarchique soit précisée. Une attention particulière sera portée à la chaîne hiérarchique afin qu'il n'y ait pas de doublon tant dans un souci de clarté d'organisation que dans un souci d'optimisation des ressources.

Au-delà de la structuration de l'organisation, la mobilité interne sera facilitée grâce à un accompagnement des agents par des événements collectifs : forum de la mobilité prévu en octobre 2024, immersion possible dans les services similaires de l'autre ville, ... ; par des formations métier réalisées en commun ou des formations en lien avec la Commune nouvelle ; et par un accompagnement individuel proposé par les deux DRH des villes jusqu'au 31 décembre 2024, et par la nouvelle direction des ressources humaines de la Commune nouvelle au-delà.

Le dialogue de gestion RH initié lors de la préparation budgétaire annuelle pour fixer des objectifs de maîtrise de masse salariale et d'organisation sera aussi maintenu pour fixer les ressources humaines nécessaires à la bonne exécution des missions des directions. Ce dialogue qui est ensuite filé tout au long de l'année permet d'ajuster les moyens en plus ou en moins en fonction des nécessités.

Enfin, les plans de prévention de l'absentéisme et d'accompagnement des mobilités pour raison de santé existant à Saint-Denis et initiés à Pierrefitte-sur-Seine verront leurs actions poursuivies pour limiter le recours au remplacement et éviter les surnombres liés aux inaptitudes aux fonctions.

III. Les élections professionnelles et les modalités d'exercice des droits syndicaux

A partir du 1^{er} janvier 2025, les CST vont fusionner (art. L. 281-3 du CGFP) ; le comité social de la Commune nouvelle pendant la période transitoire (du 1^{er} janvier 2025 aux élections professionnelles) sera composé de 17 membres ;

Organisation	Commune	Nb sièges
CGT	Saint Denis	3
	Pierrefitte-sur-Seine	1
CFDT	Saint Denis	2
	Pierrefitte-sur-Seine	1
SAFPT	Saint-Denis	1
	Pierrefitte-sur-Seine	3
FO	Saint-Denis	3
UNSA	Saint-Denis	1
SUD	Saint-Denis	1

Organisation	Commune	Nb sièges
Snuter-FSU	Saint-Denis	1
Total		17

Des élections professionnelles seront organisées au 1^{er} semestre 2025, le futur CST comportera au minimum 7 membres et 15 membres au maximum.

Un règlement d'exercice des droits syndicaux sera élaboré à la fin de l'année 2024 pour permettre l'exercice des droits syndicaux tant pour les représentants du personnel que pour les agents.

Aujourd'hui, l'implantation des organisations syndicales n'est pas identique dans chacune des communes. Afin de faciliter l'exercice des droits syndicaux, il est proposé à compter de juin 2024 et jusqu'aux élections professionnelles qui se tiendront au 1^{er} semestre 2025, que des modalités dérogatoires d'exercice du droit syndical puissent être mises en place. Il est ainsi proposé de :

- Doubler l'heure de réunion mensuelle d'information pour chaque organisation syndicale afin que celle-ci puisse rencontrer les équipes de Saint-Denis et de Pierrefitte-sur-Seine. En effet, l'éloignement de certains sites ne permettant pas de faire des réunions groupées ;
- Augmenter le contingent de décharges d'activité de service : 10% répartis entre les mêmes organisations syndicales présentes au sein des 2 collectivités, 20% pour celles qui ne sont élues que sur une commune.

S'agissant de la création des communes nouvelles, l'article L 2113-2 du CGCT dispose que :

« La délibération des conseils municipaux portant création d'une commune nouvelle est assortie en annexe d'un rapport financier présentant les taux d'imposition ainsi que la structure et l'évolution des dépenses, de la dette et des effectifs de l'ensemble des communes concernées. Ce rapport est affiché à la mairie et mis en ligne sur le site internet de la commune, lorsque ce dernier existe ».

Un rapport doit donc être annexé à la délibération des conseils municipaux portant création de la Commune nouvelle, lequel doit notamment présenter les effectifs des communes historiques.

Par ailleurs, l'établissement d'une étude d'impact est également prévu par les textes (notamment l'article L.5211-39-2 du CGCT) dans le cadre de différentes procédures d'évolution du périmètre des EPCI (en cas de fusion d'EPCI, d'extensions de périmètre, de procédures de retrait...).

L'article L 2113-5 I du CGCT dispose que :

« L'ensemble des personnels du ou des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre supprimés et des communes dont est issue la commune nouvelle est réputé relever de cette dernière dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes. L'article L. 5111-7 est applicable ».

Si ces dispositions ne visent que l'hypothèse dans laquelle la Commune nouvelle regroupe l'ensemble des communes d'un EPCI à fiscalité propre et donc emporte suppression de celui-ci, les règles générales issues de l'article L 2113-5 I du CGCT ne peuvent qu'être interprétées comme s'appliquant à toute commune nouvelle créée.

Aussi, sur le fondement de ces dispositions, l'ensemble des personnels des communes historiques est rattaché à la Commune nouvelle, à la date de sa création, soit le 1^{er} janvier 2025, sauf indication contraire spécifique.

En outre, en application de ces mêmes dispositions, les agents provenant des communes historiques restent régis par les règles applicables au sein de leur commune d'origine, tant que la Commune nouvelle n'a pas fixé ses propres règles.

Par ailleurs, en application de l'article L 2113-5 I du CGCT, s'appliquent aux agents des communes historiques les dispositions de l'article L 714-9 du CGFP qui disposent que :

« Dans tous les cas où des agents changent d'employeur en application d'une réorganisation prévue à la cinquième partie du code général des collectivités territoriales, ils conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application de l'article L. 714-11. Une indemnité de mobilité peut leur être versée par la collectivité ou l'établissement d'accueil ».

Annexe 2 – Modalités de déroulement du dialogue social

Les éléments présentés dans cette étude d'impact ont fait l'objet d'un dialogue social soutenu auprès des représentants du personnel des deux collectivités. Dans ce cadre, différentes rencontres ont été tenues à plusieurs niveaux : avec les maires, avec les représentants du personnel, avec la direction générale et les agents de chaque collectivité.

Date	2 février 2024	11 mars 2024	20 mars 2024	4 avril 2024	10 avril 2024	25 avril 2024
Réunion	Réunion de lancement avec les 2 maires, les élus au dialogue social DG et DRH de Saint-Denis et Pierrefitte-sur-Seine	1ère Rencontre Sociale de Projet (RSP) DG et DRH de Saint-Denis et Pierrefitte-sur-Seine	2ème RSP DG et DRH de Saint-Denis et Pierrefitte-sur-Seine	3ème RSP DG et DRH de Saint-Denis et Pierrefitte-sur-Seine	4ème RSP DG et DRH de Saint-Denis et Pierrefitte-sur-Seine	5ème RSP DG et DRH de Saint-Denis et Pierrefitte-sur-Seine
Thème		Introduction, méthode, calendrier	Sujets RH autres que rémunération (temps de travail, droits syndicaux, LDG, formation)	Rémunération	Étude d'impact RH	Étude d'impact RH
Organisation syndicales présentes	Pour Saint-Denis : FO CGT UNSA SNUTER/FSU CFDT SUD SAFPT Pour Pierrefitte-sur-Seine : SAFPT CGT CFDT	Pour Saint-Denis : CGT UNSA SNUTER/FSU SUD Pour Pierrefitte-sur-Seine : SAFPT CGT CFDT	Pour Saint-Denis : FO CGT UNSA SNUTER/FSU SAFPT Pour Pierrefitte-sur-Seine : SAFPT CGT CFDT	Pour Saint-Denis : FO CGT UNSA Pour Pierrefitte-sur-Seine : SAFPT CFDT	Pour Saint-Denis : FO CGT UNSA Pour Pierrefitte-sur-Seine : CGT CFDT	Pour Saint-Denis : FO UNSA SAFPT Pour Pierrefitte-sur-Seine : SAFPT CGT CFDT

Annexe 3 Tableaux des effectifs au 29/02/2024

Pour la Ville de Saint-Denis :

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)	EMPLOIS BUDGETAIRES (3)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
EMPLOIS FONCTIONNELS (a)		6	0	6	5,00	0,00	5,00
DGS d une commune de 80M a 150M habitants	A	1	0,00	1	1,00	0,00	1,00
DGA de commune de 40M a 150M habitants	A	5	0,00	5	4,00	0,00	4,00
FILIERE ADMINISTRATIVE (b)		628	1,47	629	389,82	138,47	528,29
Administrateur territorial hors classe	A	4	0,00	4	2,00	0,00	2,00
Administrateur territorial	A	9	0,00	9	3,00	1,00	4,00
Attaché territorial hors classe	A	3	0,00	3	2,90	0,00	2,90
Directeur territorial	A	2	0,00	2	2,00	0,00	2,00
Attaché territorial principal	A	40	0,00	40	35,52	2,63	38,15

Projet de création d'une commune nouvelle entre Pierrefitte sur Seine et Saint-Denis
 Etude d'impact RH – version du 15 mai 2024

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)	EMPLOIS BUDGETAIRES (3)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
Attaché territorial	A	166	0,79	167	31,40	95,07	126,47
Rédacteur principal de 1ère classe	B	33	0,00	33	30,47	2,00	32,47
Rédacteur principal de 2e classe	B	6	0,00	6	3,47	2,00	5,47
Rédacteur	B	46	0,00	46	17,00	23,77	40,77
Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	C	142	0,00	142	131,90	0,00	131,90
Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe	C	72	0,00	72	64,60	0,00	64,60
Adjoint administratif territorial	C	105	0,68	105,68	65,57	12,00	77,57
FILIERE TECHNIQUE (c)		748	15,85	764	612,51	93,10	705,61
Ingénieur en chef hors classe	A	1	0,00	1	1,00	0,00	1,00
Ingénieur en chef	A	2	0,00	2	1,00	0,00	1,00
Ingénieur principal	A	13	0,00	13	7,00	6,00	13,00

Projet de création d'une commune nouvelle entre Pierrefitte sur Seine et Saint-Denis
Etude d'impact RH – version du 15 mai 2024

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)	EMPLOIS BUDGETAIRES (3)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
Ingénieur	A	30	0,00	30	1,97	21,34	23,30
Technicien principal de 1ère classe	B	7	0,00	7	6,50	0,00	6,50
Technicien principal de 2ème classe	B	21	0,00	21	4,00	13,97	17,97
Technicien	B	11	0,00	11	4,00	7,00	11,00
Agent de maîtrise territorial principal	C	39	2,10	41	38,05	0,00	38,05
Agent de maîtrise	C	12	0,00	12	10,97	1,00	11,97
Adjoint technique territorial principal de 1ère classe	C	159	0,54	160	153,02	0,00	153,02
Adjoint technique territorial principal de 2ème classe	C	170	2,40	172	157,27	5,97	163,24
Adjoint technique territorial	C	283	10,81	294	227,73	37,83	265,56
FILIERE SOCIALE (d)		245	0	245	168,11	46,17	214,27
Conseiller socio-éducatif	A	1	0,00	1	0,00	0,00	0,00

Projet de création d'une commune nouvelle entre Pierrefitte sur Seine et Saint-Denis
Etude d'impact RH – version du 15 mai 2024

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)	EMPLOIS BUDGETAIRES (3)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	A	6	0,00	6	5,41	0,00	5,41
Assistant socio-éducatif	A	36	0,00	36	8,97	15,97	24,93
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	A	15	0,00	15	14,62	0,00	14,62
Educateur de jeunes enfants	A	16	0,00	16	5,43	5,97	11,40
Agent social principal 1ère classe	C	11	0,00	11	11,00	0,00	11,00
Agent social principal 2ème classe	C	5	0,00	5	1,92	0,00	1,92
Agent social	C	40	0,00	40	26,52	13,00	39,52
Agent spécialisé principal maternelle 1ère classe	C	85	0,00	85	80,21	0,00	80,21
Agent spécialisé principal maternelle 2ème classe	C	30	0,00	30	14,02	11,23	25,26
FILIERE MEDICO-SOCIALE (e)		194	28	222	111,19	33,50	144,69
Médecin territorial hors classe	A	1	0,00	1	0,00	0,17	0,17

Projet de création d'une commune nouvelle entre Pierrefitte sur Seine et Saint-Denis
Etude d'impact RH – version du 15 mai 2024

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)	EMPLOIS BUDGETAIRES (3)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
Médecin territorial de 1ère classe	A	1	11,92	13	0,00	1,00	1,00
Médecin territorial de 2ème classe	A	11	12,81	24	0,00	0,00	0,00
Psychologue territorial hors classe	A	4	0,00	4	3,00	1,00	4,00
Psychologue territorial de classe normale	A	4	2,81	7	2,00	2,00	4,00
Infirmier territorial en soins généraux hors classe	A	3	0,00	3	2,00	0,00	2,00
Infirmier territorial en soins généraux	A	13	0,00	13	4,80	3,80	8,60
Cadre de santé paramédical	A	4	0,00	4	0,00	1,00	1,00
Puéricultrice-cadre de santé	A	2	0,00	2	0,00	0,00	0,00
Puéricultrice hors classe	A	10	0,00	10	9,80	0,00	9,80
Puéricultrice	A	11	0,00	11	1,80	1,80	3,60
Infirmier territorial de classe supérieure	B	3	0,00	3	3,00	0,00	3,00
Auxiliaire de puériculture de catégorie B classe supérieure	B	54	0,00	54	50,54	0,00	50,54

Projet de création d'une commune nouvelle entre Pierrefitte sur Seine et Saint-Denis
Etude d'impact RH – version du 15 mai 2024

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)	EMPLOIS BUDGETAIRES (3)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
Auxiliaire de puériculture de catégorie B classe normale	B	54	0,00	54	16,95	21,77	38,72
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	C	15	0,00	15	14,31	0,00	14,31
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	C	4	0,00	4	3,00	0,97	3,97
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE (f)		7	0	7	5,77	0,87	6,63
Pédicures-podo.,ergothér.,psychomotric.,orthoptistes,manip. électroradiologie méd. terr.	A	7	0,00	7	5,77	0,87	6,63
FILIERE SPORTIVE (g)		14	0	14	7,50	6,00	13,50
Educateur ter. des activités physiques et sportives principal de 1ère classe	B	7	0,00	7	6,50	0,00	6,50
Educateur ter. des act. physiques et sportives principal de 2ème classe	B	1	0,00	1	1,00	0,00	1,00
Educateur territorial des activités physiques et sportives	B	6	0,00	6	0,00	6,00	6,00
FILIERE CULTURELLE (h)		42	26	68	23,02	7,82	30,84
Conservateur territorial du patrimoine	A	1	0,00	1	1,00	0,00	1,00
Attaché principal territorial de conservation du patrimoine	A	2	0,00	2	1,00	0,00	1,00

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)	EMPLOIS BUDGETAIRES (3)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
Attaché territorial de conservation du patrimoine	A	12	0,00	12	6,80	2,00	8,80
Professeur territorial d'enseignement artistique hors classe	A	8	0,78	9	3,69	0,00	3,69
Professeur territorial d'enseignement artistique de classe normale	A	1	0,00	1	0,46	0,00	0,46
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	B	2	7,44	9	1,14	0,00	1,14
Assistant d'enseignement artistique principal de 2e classe	B	1	17,67	19	0,55	0,00	0,55
Assistant de conservation principal de 1ère classe	B	2	0,00	2	1,80	0,00	1,80
Assistant de conservation principal de 2e classe	B	5	0,00	5	2,80	2,00	4,80
Assistant de conservation	B	3	0,00	3	0,00	3,00	3,00
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	C	1	0,00	1	1,00	0,00	1,00
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe	C	1	0,00	1	0,81	0,00	0,81
Adjoint territorial du patrimoine	C	3	0,00	3	1,97	0,82	2,79
FILIERE ANIMATION (i)		374	79	453	267,78	49,48	317,26
Animateur principal de 1re classe	B	26	0,00	26	25,17	0,00	25,17

Projet de création d'une commune nouvelle entre Pierrefitte sur Seine et Saint-Denis
Etude d'impact RH – version du 15 mai 2024

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)	EMPLOIS BUDGETAIRES (3)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
Animateur principal de 2e classe	B	5	0,00	5	3,92	0,00	3,92
Animateur	B	12	0,00	12	8,87	2,90	11,77
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	C	67	0,00	67	65,37	0,00	65,37
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	C	68	0,00	68	64,38	0,00	64,38
Adjoint territorial d'animation	C	196	78,87	275	100,08	46,58	146,66
FILIERE POLICE (j)		101	0	101	89,92	0,00	89,92
Directeur de Police Municipale	A	1	0,00	1	1,00	0,00	1,00
Chef de service de police municipale 2ème classe	B	1	0,00	1	1,00	0,00	1,00
Chef de service de police municipale	B	1	0,00	1	1,00	0,00	1,00
Brigadier-Chef Principal	C	36	0,00	36	35,00	0,00	35,00
Gardien-Brigadier	C	62	0,00	62	51,92	0,00	51,92
EMPLOIS NON CITES (k)		0	0	0	0	0,00	0,00
				0			0,00

Projet de création d'une commune nouvelle entre Pierrefitte sur Seine et Saint-Denis
Etude d'impact RH – version du 15 mai 2024

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)	EMPLOIS BUDGETAIRES (3)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
				0			0,00
				0			0,00
				0			0,00
TOTAL GENERAL(a+b+c+d+e+g+h+i+j+k)		2 359	149,62	2509	1680,62	375,41	2056,02

Pour la Ville de Pierrefitte-sur-Seine :

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)			
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
EMPLOIS FONCTIONNELS (a)		4		4	4,00		4,00
Directeur général des services	A	1			1,00		1,00
Directeur général adjoint des services	A	3			3,00		3,00
FILIERE ADMINISTRATIVE (b)		189	8	197	131,50	46,49	177,99
Administrateur hors classe	A	1		1	1,00		1,00
Administrateur	A			0			0,00
Attaché hors classe	A	4		4	4,00		4,00
Attaché principal	A	2		2		1,00	1,00
Attaché	A	51		51	7,00	33,80	40,80

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)			
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
Rédacteur principal de 1ère classe	B	2		2	2,00		2,00
Rédacteur principal de 2ème classe	B	3		3	1,00		1,00
Rédacteur	B	9		9	3,80	4,00	7,80
Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	C	35	1	36	34,70		34,70
Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe	C	41	2	43	42,80		42,80
Adjoint administratif territorial	C	41	5	46	35,20	7,69	42,89
FILIERE TECHNIQUE (c)		235	62	297	190,02	66,22	256,24
Ingénieur en chef hors classe	A	2		2	2,00		2,00
Ingénieur principal	A	1		1		1,00	1,00
Ingénieur	A	3		3		2,00	2,00

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)			
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
Technicien principal de 1ère classe	B	3		3	2,00		2,00
Technicien principal de 2ème classe	B	1		1		1,00	1,00
Technicien	B	4		4		2,00	2,00
Agent de maîtrise principal	C	10		10	9,00		9,00
Agent de maîtrise	C	9		9	8,00		8,00
Adjoint technique territorial principal de 1ère classe	C	14	1	15	14,80		14,80
Adjoint technique territorial principal de 2ème classe	C	68	8	76	70,26	2,78	73,04
Adjoint technique territorial	C	120	53	173	83,96	57,44	141,40
FILIERE SOCIALE (d)		48	2	50	35,40	6,00	41,40
Educateur de jeunes enfants classe exceptionnelle	A	1		1	1,00		1,00

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)			
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
Educateur territorial de jeunes enfants	A	6		6	3,00		3,00
Assistant socio-éducatif	A	1		1	1,00		1,00
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	C	5		5	5,00		5,00
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles	C	4	1	5	4,80		4,80
Agent social principal de 2ème classe	C	10		10	10,00		10,00
Agent social	C	21	1	22	10,60	6,00	16,60
FILIERE MEDICO-SOCIALE (e)		27	0	27	14,80	5,00	19,80
Puéricultrice hors classe	A	2		2	2,00		2,00
Puéricultrice de classe normale *	A			0			0,00
Puéricultrice	A	3		3	0,80		0,80
Infirmier soins généraux hors classe	A	1		1			0,00

Projet de création d'une commune nouvelle entre Pierrefitte sur Seine et Saint-Denis
Etude d'impact RH – version du 15 mai 2024

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)			
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
Infirmier soins généraux	A	2		2	1,00		1,00
Psychologue de classe normale	A	1		1		1,00	1,00
Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	B	7		7	7,00		7,00
Auxiliaire de puériculture de classe normale	B	10		10	3,00	4,00	7,00
Auxiliaire de soins principal 1ère classe	C	1		1	1,00		1,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE (f)		1	0	1	0,00	0,00	0,00
Technicien paramédical de classe normale	B	1		1			0,00
				0			
FILIERE SPORTIVE (g)		4	2	6	2,00	2,85	4,85
Educateur territorial des A.P.S principal de 1ère classe	B	2		2	2,00		2,00
Educateur territorial des A.P.S principal de 2ème classe	B			0			0,00
Educateur territorial des A.P.S	B	2	2	4		2,85	2,85

Projet de création d'une commune nouvelle entre Pierrefitte sur Seine et Saint-Denis
Etude d'impact RH – version du 15 mai 2024

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)			
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
FILIERE CULTURELLE (h)		10	21	31	13,46	6,75	20,21
Attaché territorial de conservation (patrimoine)	A	1		1	1,00		1,00
Professeur enseignement artistique classe normale	A	1		1	1,00		1,00
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	B	3	7	10	7,63		7,63
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	B	4	13	17	2,83	6,50	9,33
Assistant d'enseignement artistique principal	B		1	1		0,25	0,25
Assistant de conservation principal de 2ème classe	B	1		1	1,00		1,00
FILIERE ANIMATION (i)		104	64	168	40,62	71,87	112,49
Animateur principal de 1ère classe	B	2		2	2,00		2,00
Animateur principal de 2ème classe	B	3		3	3,00		3,00
Animateur	B	3		3		2,00	2,00
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	C	3	1	4	3,80		3,80

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)			
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	C	13	1	14	13,80		13,80
Adjoint territorial d'animation	C	80	62	142	18,02	69,87	87,89
FILIERE POLICE (j)		23	0	23	23,00	0,00	23,00
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	B	2		2	2,00		2,00
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	B	2		2	0,00		0,00
Chef de service de police municipale	B			0			
Brigadier-chef principal	C	5		5	5,00		5,00
Gardien-brigadier	C	14		14	16,00		16,00
EMPLOIS NON CITES (k)		16	35	51	1,00	26,76	27,76
Collaborateur de cabinet - directeur		1		1		1,00	1,00
Collaborateur de cabinet - directeur adjoint		1		1	1,00		1,00
Collaborateur de cabinet - chef de cabinet		1		1		1,00	1,00

Projet de création d'une commune nouvelle entre Pierrefitte sur Seine et Saint-Denis
Etude d'impact RH – version du 15 mai 2024

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)			
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
Agent de développement local		1		1		1,00	1,00
Médecin généraliste		3	8	11		7,10	7,10
Médecin spécialiste			9	9		5,00	5,00
Diététicien			1	1			
Coordinateur sportif			2	2		0,22	0,22
Educateur sportif			15	15		2,44	2,44
Assistante maternelle		9		9		9,00	9,00
TOTAL GENERAL(a+b+c+d+e+g+h+i+j+k)		660	194	854	455,80	231,94	687,74