

## Eléments de bilan social actualisés au 31 décembre 2016

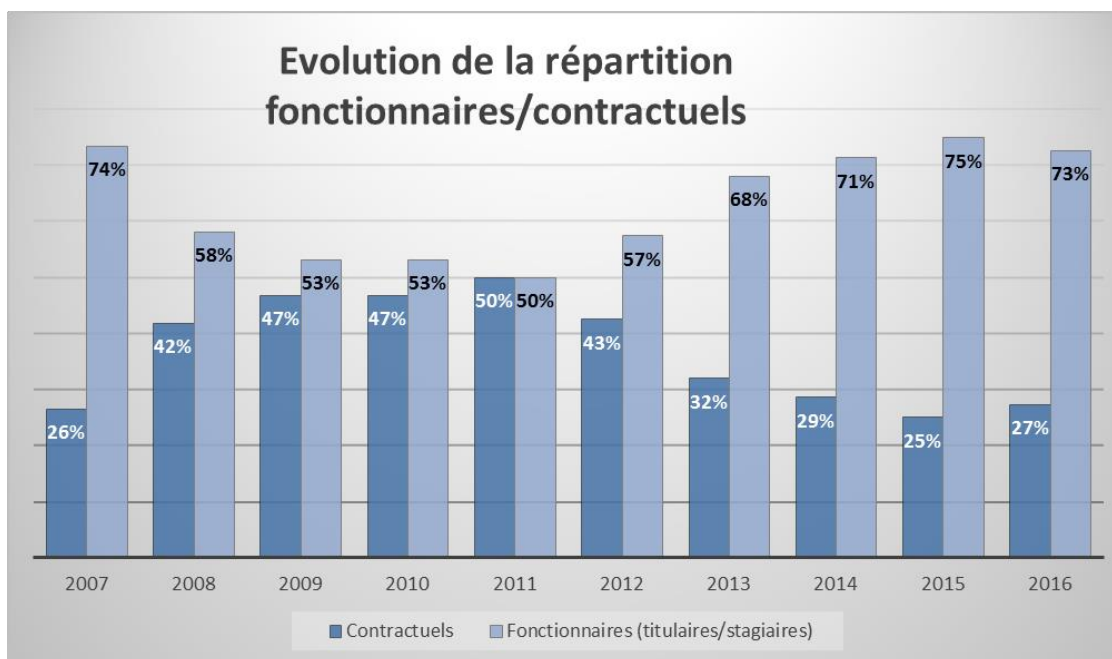
En complément des informations communiquées régulièrement sur les aspects budgétaires et financiers des interventions de l'Etablissement, il est apparu opportun d'actualiser la série d'éléments de bilan social présentée au Comité Syndical en mars 2016, à l'attention des délégués et de leurs collectivités.

### 1.1 Structure de l'emploi

#### 1.1.1 Répartition statutaire des effectifs

En volume, les effectifs de l'Etablissement se stabilisent en 2016 à 44 agents (43 au 1<sup>er</sup> janvier 2017). Les efforts de réduction de la masse salariale se sont poursuivis, avec notamment la décision de ne pas pourvoir au remplacement d'un technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe placé en disponibilité pour convenances personnelles depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, et celle du non remplacement d'un agent parti à la retraite au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

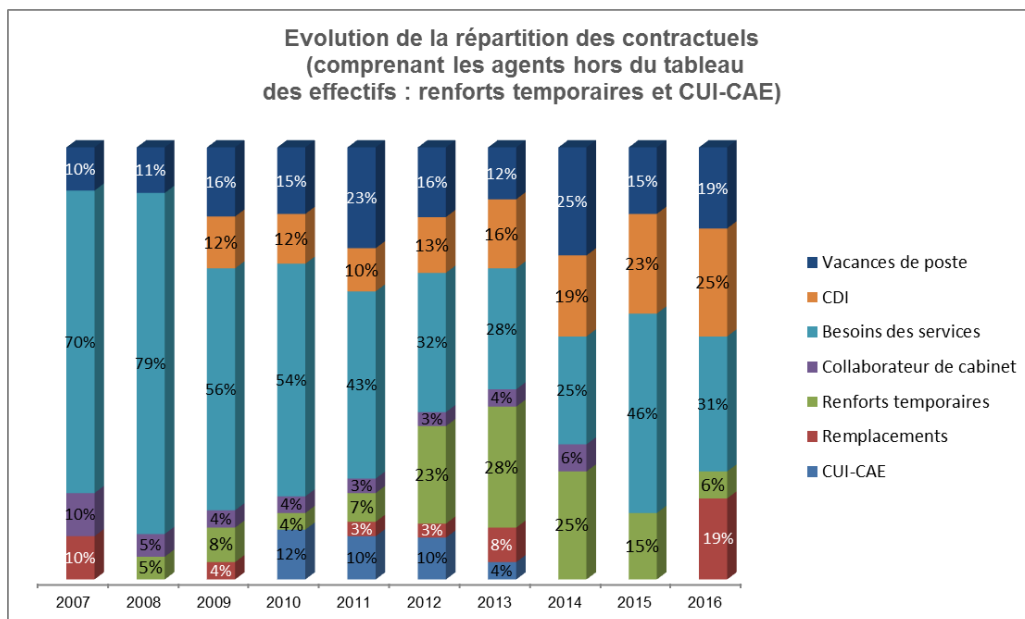
Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'Etablissement compte 43,5 postes à son tableau des effectifs, contre 45,5 en 2016 et 2015 <sup>1</sup>.



L'évolution de la répartition constatée entre 2015 et 2016 s'explique par la mise en disponibilité pour convenances personnelles de deux agents titulaires, dont un seul a été remplacé (par un agent contractuel).

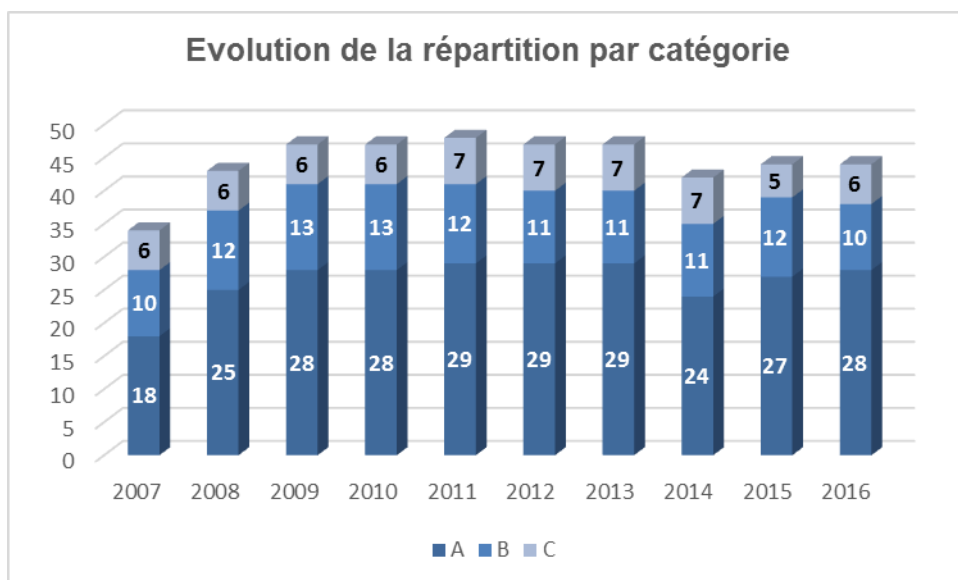
A chaque fois où cela s'est avéré possible dans l'intérêt du bon fonctionnement des services, l'Etablissement a recouru à la titularisation d'agents ayant réussi un concours, dans une logique de capitalisation du savoir-faire acquis. Tel a été le cas pour ce qui concerne 19 agents depuis 2007.

<sup>1</sup> Abstraction faite de la mise à la disposition de l'Etablissement, par la Région Auvergne-Rhône-Alpes, d'un agent assurant le secrétariat administratif du Schéma d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SAGE) Allier aval et du contrat territorial val d'Allier alluvial à hauteur d'un 0,8 ETP.



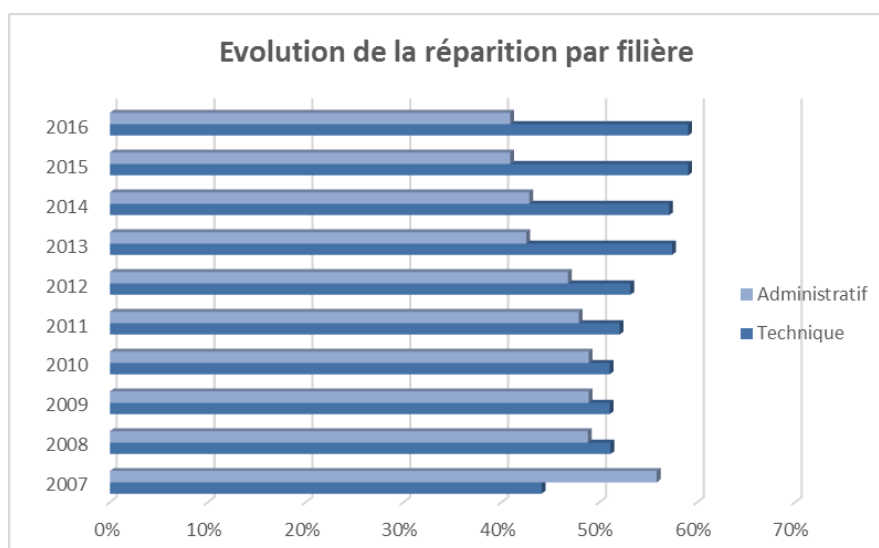
L'emploi d'agents contractuels s'inscrit toujours en réponse principalement à des besoins des services (31 %) ou pour faire face à des vacances de postes (19 %). Il est signalé qu'en 2016, l'Etablissement a recruté trois agents contractuels afin de remplacer des agents en congés de maternité ou en congé de présence parentale.

### 1.1.2 Répartition par catégorie des effectifs



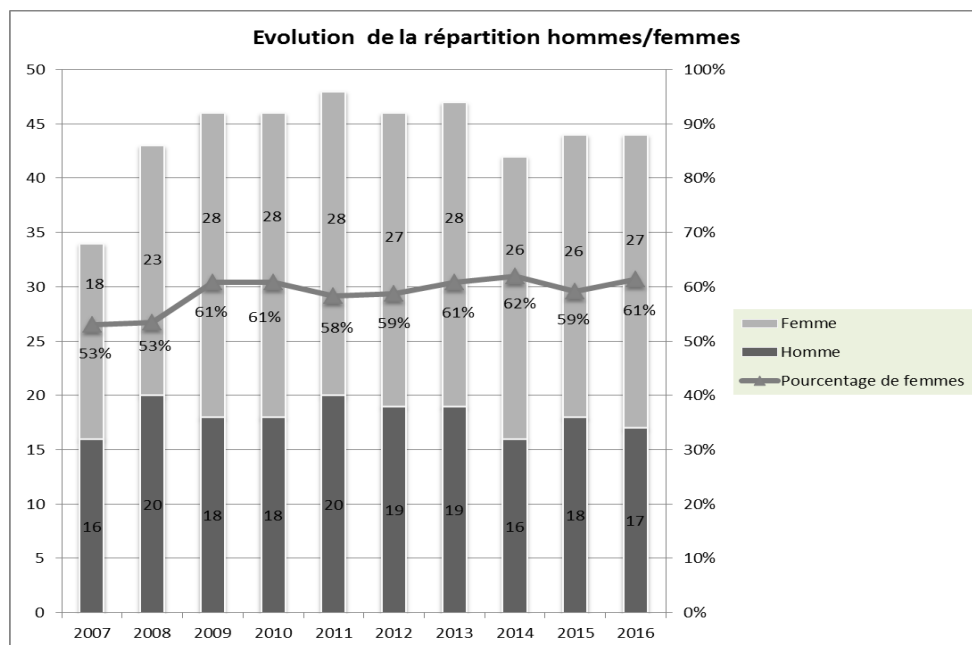
La répartition des agents par catégorie est sensiblement identique depuis 2009. Il est à noter la part prédominante d'agents de catégorie A, à rattacher à la nature particulière des missions d'expertise, de conseil et d'appui assurées par l'Etablissement.

### 1.1.3 Répartition par filière des effectifs

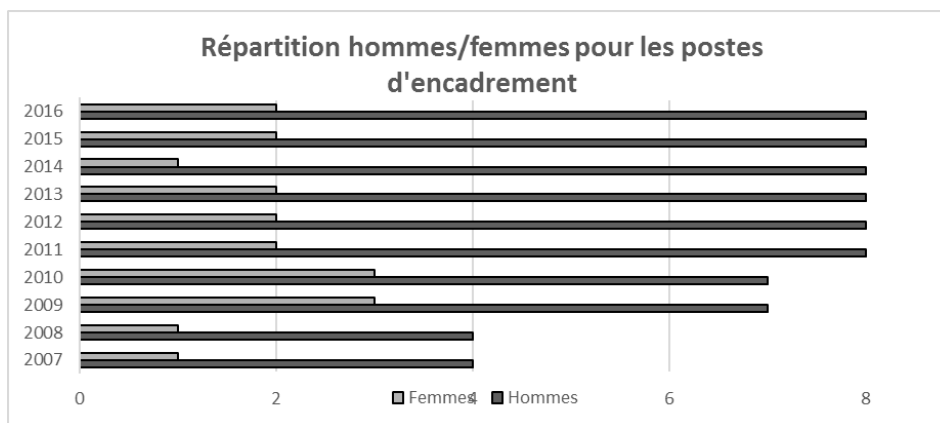


La répartition entre la part d'agents de la filière technique et de la filière administrative n'évolue pas en 2016. La part de 60 % des effectifs présents dans la filière technique depuis 2015 s'explique notamment par la nature particulière des missions confiées à l'Etablissement, dans le sens d'une technicité croissante.

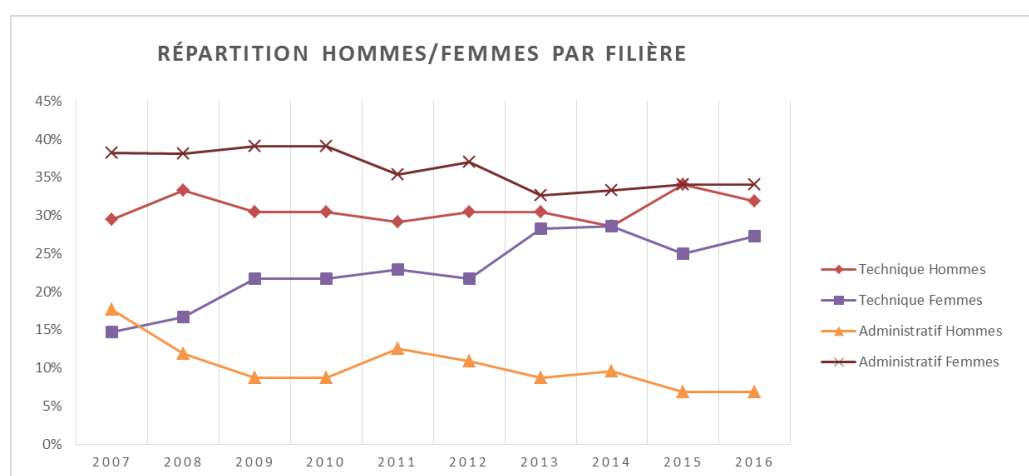
### 1.1.4 Répartition hommes/femmes



Les femmes représentent près de 60 % de l'effectif total de l'Etablissement. Cette situation est quasiment stable depuis 2009.

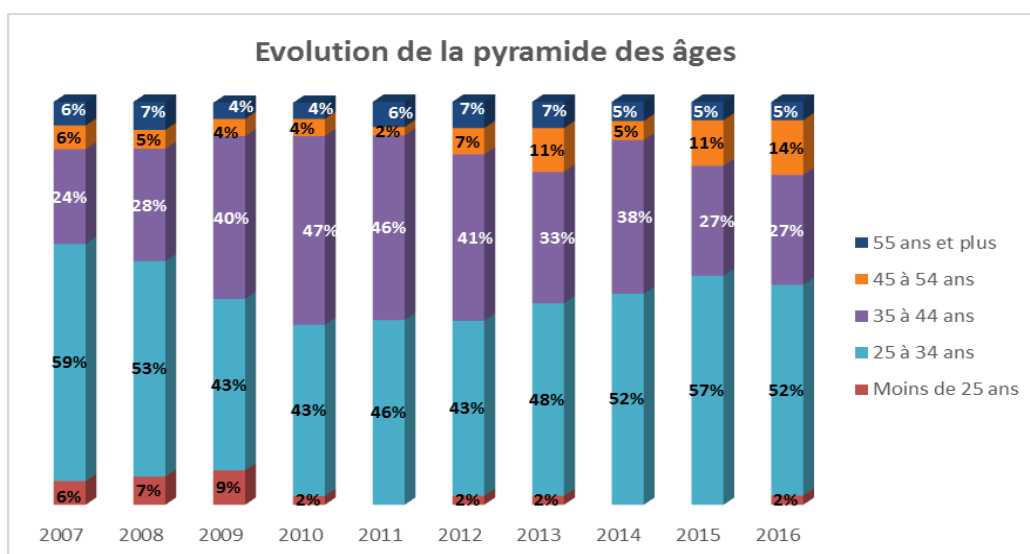


En 2016, elles ne sont toutefois que 20 % à occuper des postes d'encadrement (directeur ou chef de service).

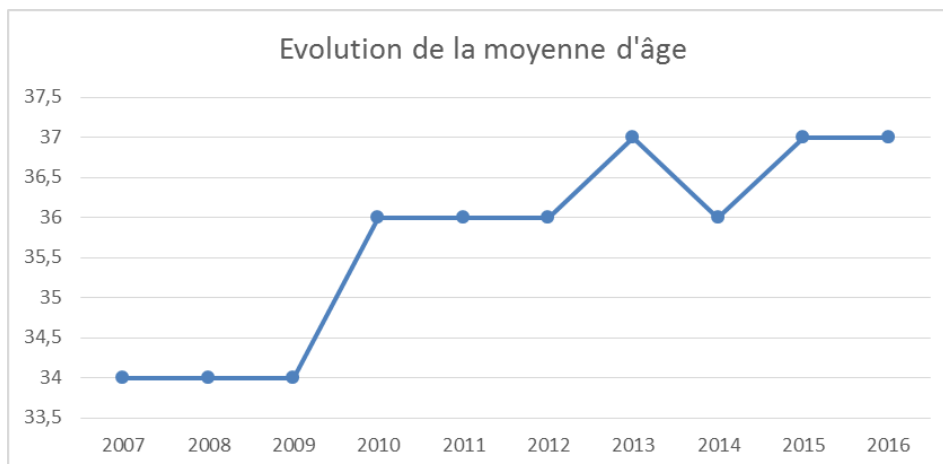


Pour autant, depuis 2007, il apparaît que l'écart entre la répartition hommes/femmes de la filière technique a disparu ou est vraiment minime.

#### 1.1.5 Répartition par âge



Plus de la moitié des agents en poste en 2016 avaient moins de 35 ans.

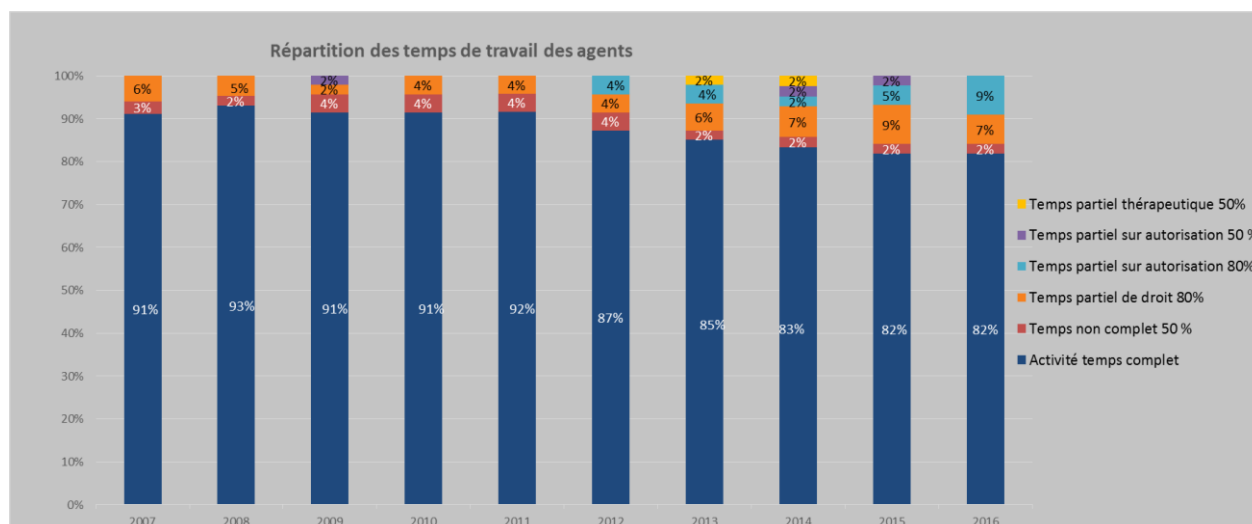


La moyenne d'âge des agents augmente légèrement depuis 2009 pour se stabiliser à 37 ans depuis 2015.

### 1.1.6 Travailleurs handicapés

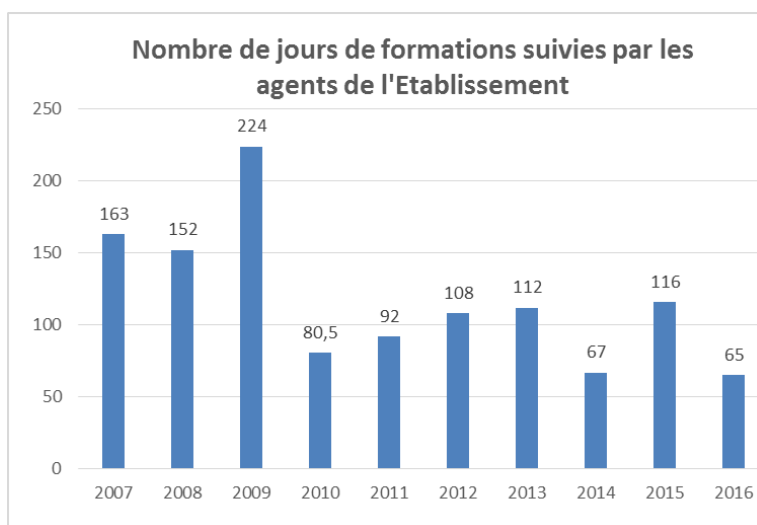
En 2016, l'Etablissement comptait un travailleur handicapé dans ses effectifs.

## 1.2 Temps de travail



Quand bien même, le pourcentage d'agents occupant un emploi à temps complet n'évolue pas entre 2015 et 2016, il est rappelé toutefois l'augmentation depuis 2011 des agents inscrits sur des temps partiels (de droit ou sur autorisation), ce qui ramène l'effectif de l'Etablissement à 42,1 ETP

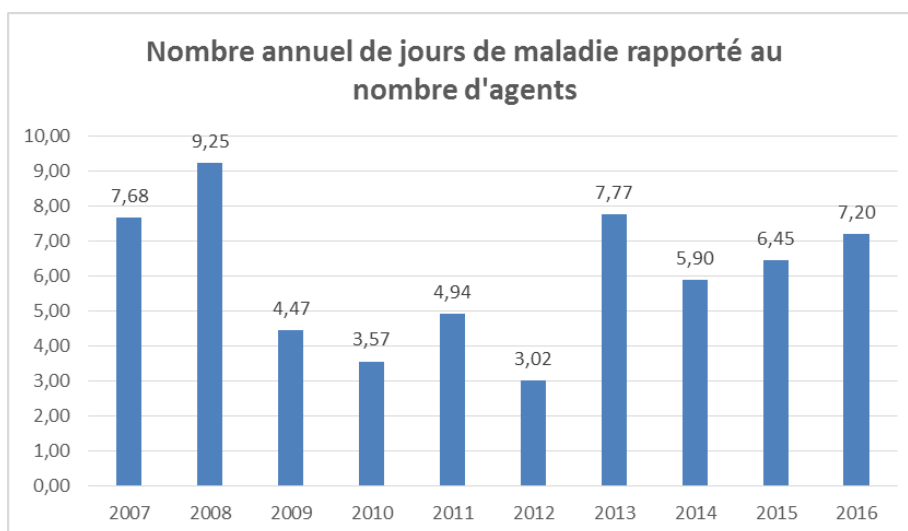
### 1.3 Formation



Les agents ont suivi 65 jours de formations en 2016. La différence avec 2015 s'explique par la typologie des formations suivies, à savoir : plus de formation de perfectionnement que de préparation concours (3 jours en moyenne par agent).

Il est précisé que dans ces jours de formation, ne sont pas comptabilisées les formations prévisionnistes assurées en interne et pouvant aller d'un minimum de 3,5 jours/an pour de la formation continue à 23 jours/an par agent pour de la formation initiale. 6 agents de l'Etablissement ont été concernés par ce dispositif en 2016, pour un total de 63,5 jours.

### 1.4 Absences

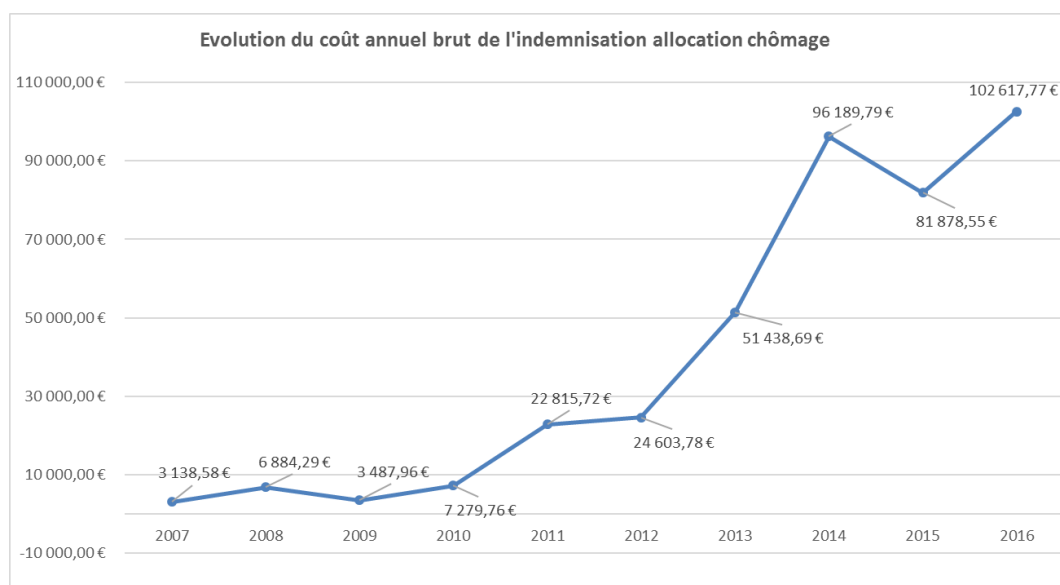


Pour l'année 2016, la moyenne du nombre de jours d'absence pour maladie s'établit à 7,20 jours/agent. Toutefois, sur les 317 jours de maladie ordinaire, deux agents comptabilisent à eux seuls 270 jours, ce qui ramène la moyenne à 1,1 jour de maladie ordinaire par an pour les autres agents de l'Etablissement.

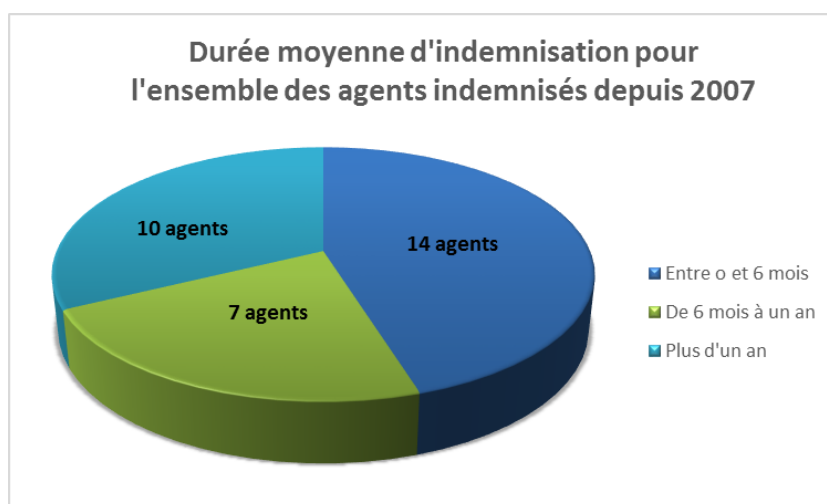
## 1.5 Indemnisation chômage

Il est rappelé que suite à l'étude d'impact financier, l'Etablissement a adhéré depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2015 au régime d'assurance chômage pour 6 années.

Pour autant, l'Etablissement continue à indemniser les personnes qui étaient prises en charge au titre de l'auto assurance avant la date du 1<sup>er</sup> novembre 2015 et ce jusqu'à la fin de leurs droits. A titre indicatif, le nombre de personnes indemnisées par l'Etablissement au titre du chômage est de 10 en 2016, contre 13 en 2015 et 2014. Au 31 décembre 2016, il restait 9 personnes dans le dispositif d'indemnisation par l'Etablissement.

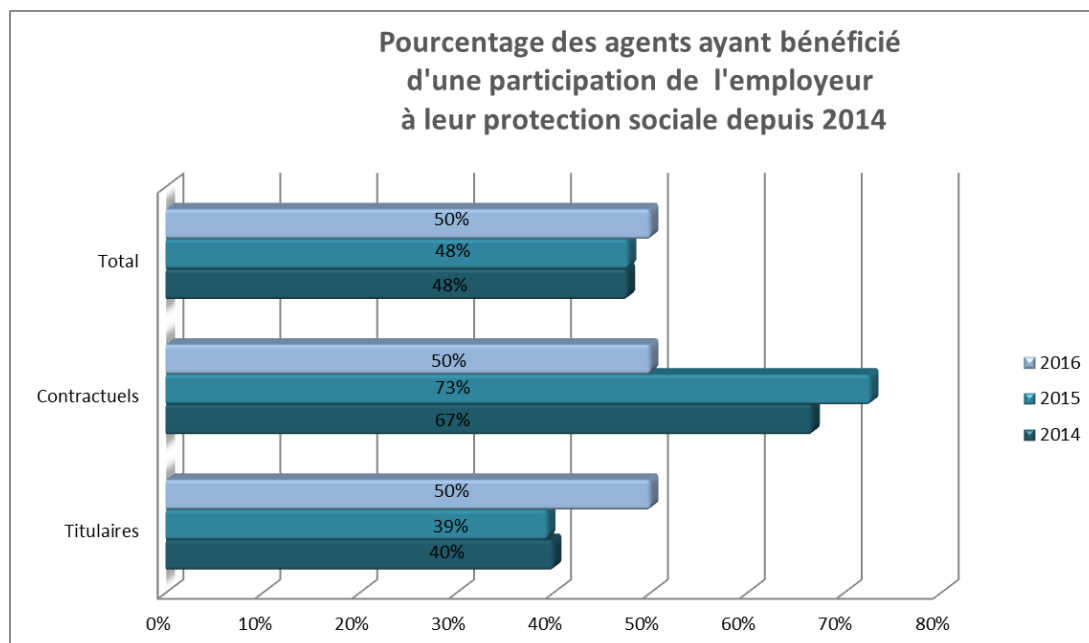


L'augmentation constatée en 2016 est liée à l'indemnisation de 5 agents sur l'année entière (dont 4 agents de catégorie A), contre 3 agents en 2015.



Depuis 2007, sur les 10 agents indemnisés plus d'un an, 4 ont soldé leur droit à indemnisation, 3 cumulent les indemnités chômage avec une activité réduite, 2 malgré une reprise temporaire de travail restent à indemniser par l'Etablissement dans l'hypothèse d'une nouvelle période de chômage et 1 n'a pas repris d'activité depuis fin 2015.

## 1.6 Protection sociale des agents



Il est précisé que les agents qui ont souhaité une participation de l'employeur (à hauteur de 15 € net par mois et par agent) sur leur protection sociale l'ont demandé très majoritairement sur le volet « santé » car en 2016 un seul agent en bénéficie sur le volet « prévoyance ».

Enfin il est rappelé le bénéfice pour les agents de la participation de l'Etablissement au CNAS.