

# Eléments de bilan social actualisés au 31 décembre 2017

En complément des informations communiquées régulièrement sur les aspects budgétaires et financiers des interventions de l'Etablissement, il est apparu opportun d'actualiser la 4<sup>ème</sup> série d'éléments de bilan social présentée au Comité Syndical en mars 2017, à l'attention des délégués et de leurs collectivités.

Le bilan social est un état des lieux de la situation du personnel dans une collectivité, apportant une vision globale et dynamique des ressources humaines. Il constitue un outil de suivi de l'évolution des effectifs depuis 2007 pour l'Etablissement.

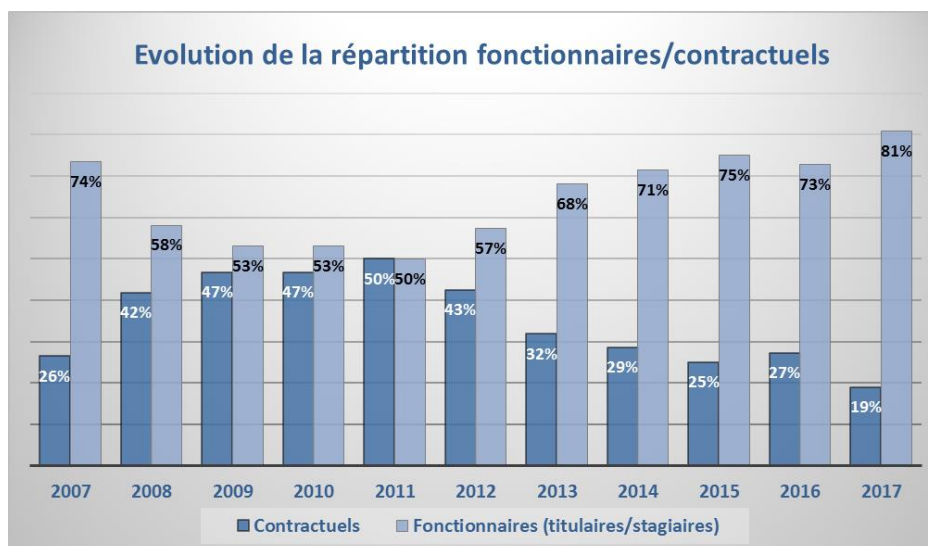
## 1.1 Structure de l'emploi

### 1.1.1 Répartition statutaire des effectifs

En volume, les effectifs de l'Etablissement diminuent, passant de 44 agents fin 2016 à 42 fin 2017. Cette diminution fait suite à un départ à la retraite d'un agent titulaire et à un départ volontaire de la fonction publique d'un agent contractuel, occupant un poste à temps non complet (50 %).

Les efforts de maîtrise de la masse salariale se sont poursuivis cette année encore, avec notamment la décision de non remplacement de ces deux agents, dans le prolongement de celle de ne pas pourvoir depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 au remplacement sur la vacance du poste de technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe après la disponibilité pour convenances personnelles de l'agent affecté sur celui-ci au sein de la direction de l'exploitation et de la prévention des risques.

Au 31 décembre 2017, l'Etablissement compte 44,5 postes\* à son tableau des effectifs, contre 45,5 en 2016 et 2015.



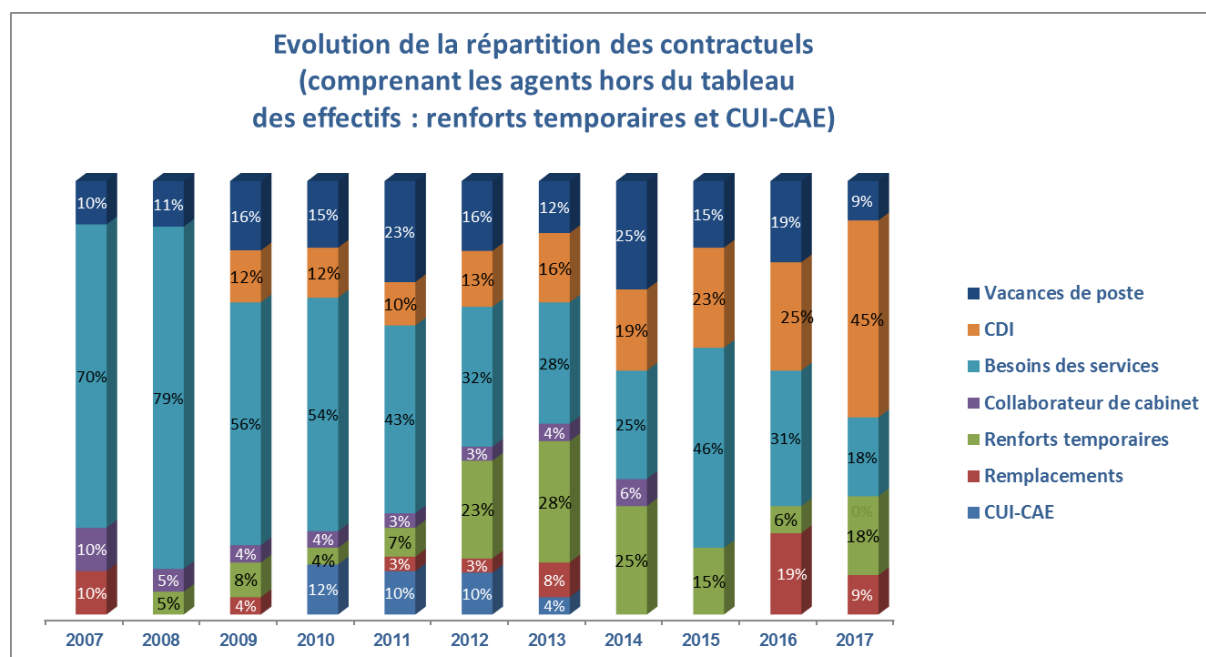
(\*) Abstraction faite de la mise à la disposition de l'Etablissement :

- par la Région Auvergne-Rhône-Alpes, d'un agent assurant le secrétariat administratif du SAGE Allier aval et du CT Val d'Allier alluvial (0,8 ETP),
- par le Conseil Départemental de la Haute-Loire, d'un agent pour l'animation du SAGE Loire amont (0,8 ETP),
- par le Conseil Départemental de la Loire, d'un agent pour l'animation du SAGE Loire en Rhône-Alpes (0,5 ETP).

Au 31 décembre 2017, l'Établissement compte 34 titulaires et 8 contractuels, contre 32 titulaires et 12 contractuels en 2016.

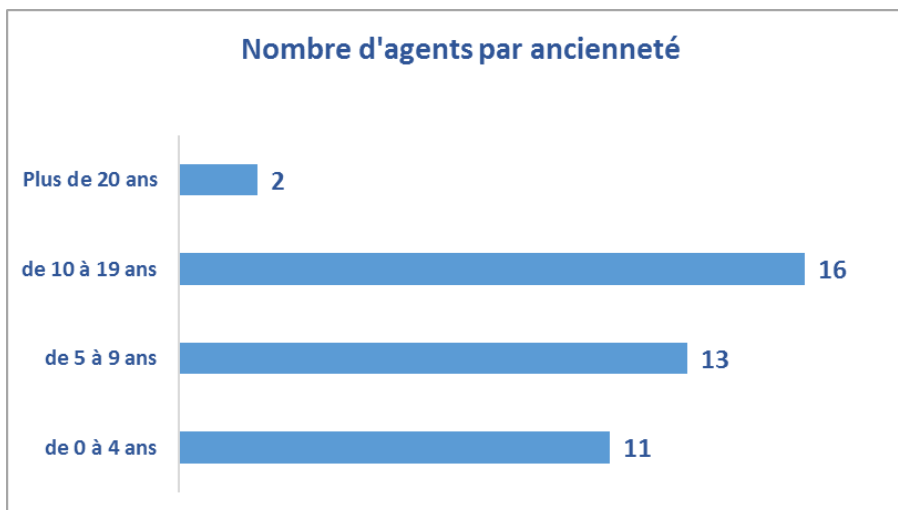
L'augmentation du nombre d'agents titulaires entre 2016 et 2017 s'explique notamment par le retour d'un agent titulaire après une période de disponibilité et le remplacement d'un agent contractuel par un titulaire suite à une vacance de poste de chargé de mission SAGE.

De plus, comme chaque fois où cela s'est avéré possible dans l'intérêt du bon fonctionnement des services, l'Établissement a recouru à la titularisation d'agents ayant réussi un concours, dans une logique de capitalisation du savoir-faire acquis. Tel a encore été le cas en 2017 pour un chargé de mission de l'Établissement, ce qui porte à 20 le nombre d'agents concernés depuis 2007.



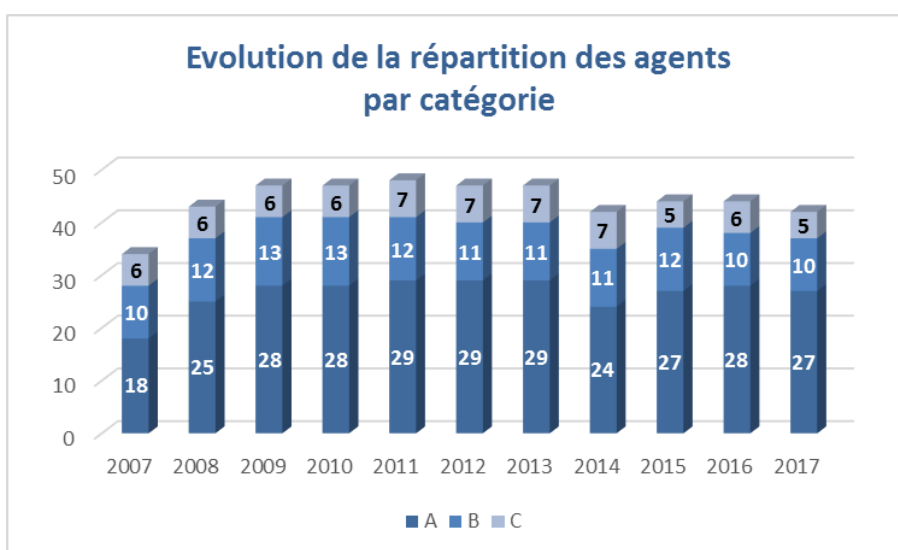
En 2017, l'emploi d'agents contractuels s'inscrit en réponse à des besoins des services (18 %), de renforts temporaires (18 %) ou pour faire face à des vacances de postes (9 %).

Pour ce qui est de la part de CDI, celle-ci a augmenté en 2017 du fait de la CDIation de 2 agents (après six ans de service consécutifs, dans une logique de capitalisation du savoir-faire acquis, ainsi que des compétences développées par ces agents), portant à 5 le nombre de CDI au sein de l'Établissement.



S'agissant du renouvellement des effectifs, il peut être précisé que près de la moitié des agents (43 %) ont une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans au sein de l'Etablissement, ce qui révèle la stabilité des effectifs au sein de celui-ci.

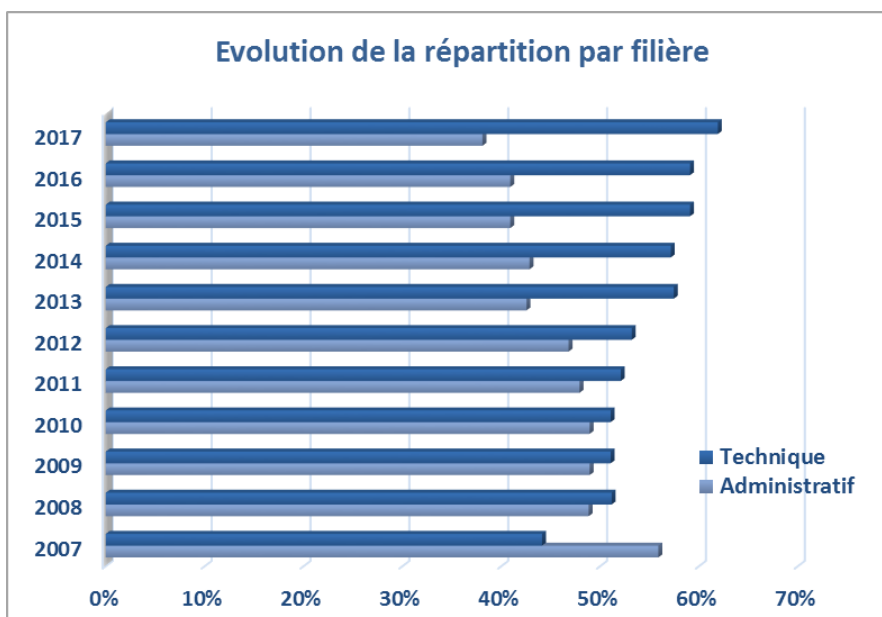
#### 1.1.2 Répartition par catégorie des effectifs



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.

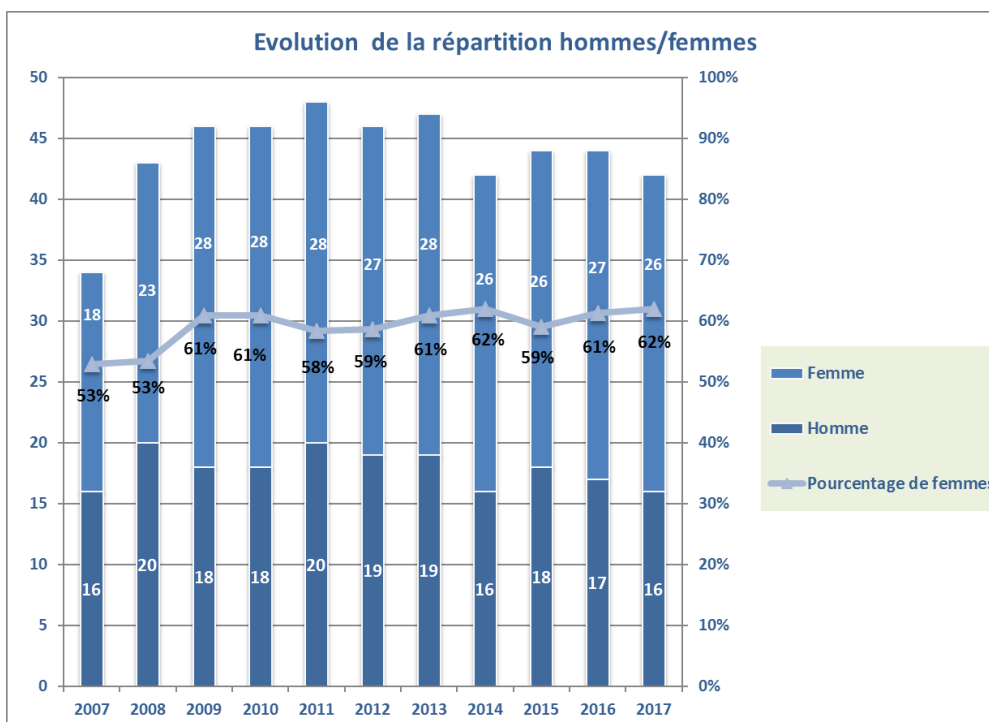
### 1.1.3 Répartition par filière des effectifs

On constate que la répartition entre la part d'agents de la filière technique et de la filière administrative poursuit sa tendance d'inversion depuis 2007. L'accentuation par rapport à 2016 s'explique par le départ, évoqué précédemment, de deux agents de la filière administrative.

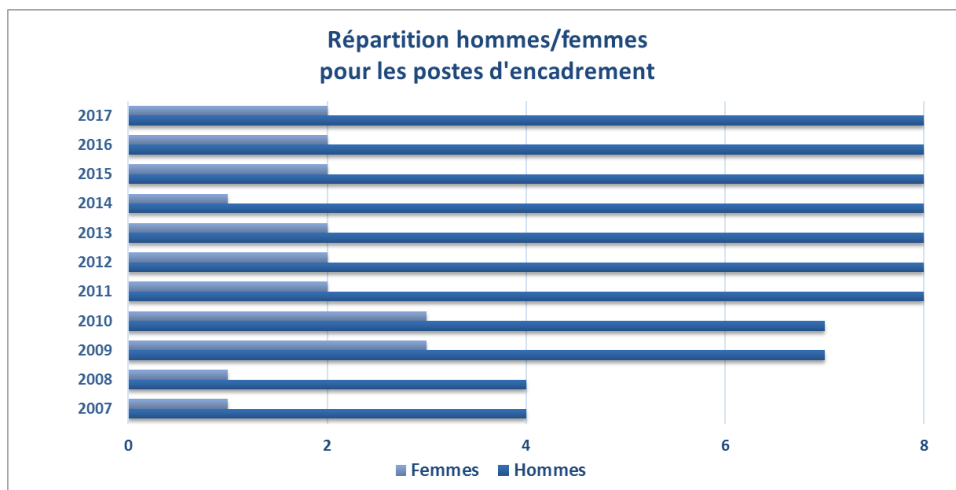


La filière technique représente plus de 60 % des effectifs présents en 2017 contre 44 % seulement en 2007 ce qui s'explique notamment par la nature particulière des missions confiées à l'Etablissement, dans le sens d'une technicité croissante.

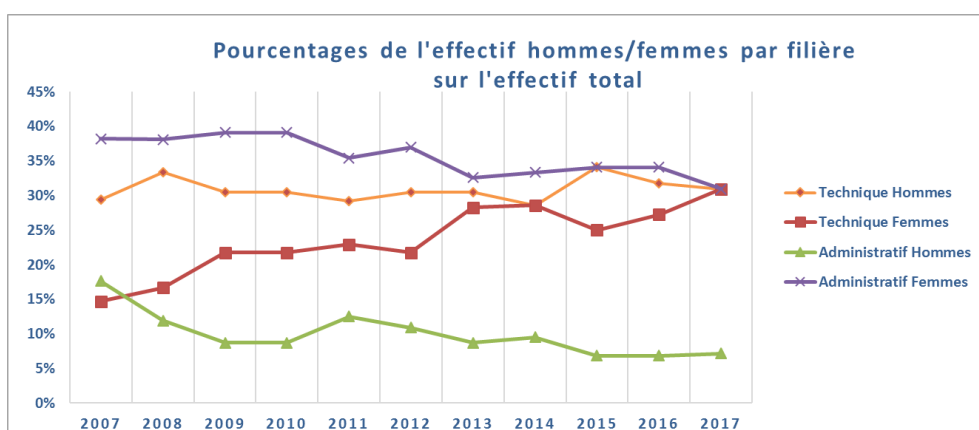
### 1.1.4 Répartition hommes/femmes



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

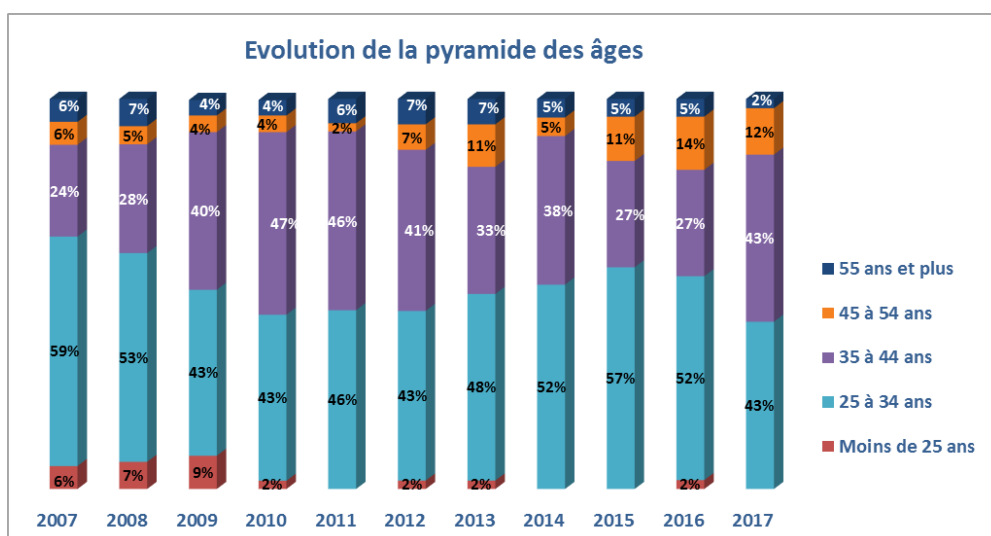


En 2017, elles restent toutefois que 20 % à occuper des postes d'encadrement (directeur ou chef de service).



Pour autant, fin 2017 il apparaît que l'écart entre la répartition hommes/femmes de la filière technique a totalement disparu et il peut être souligné que l'Etablissement compte autant de femmes dans la filière technique qu'administrative.

#### 1.1.5 Répartition par âge

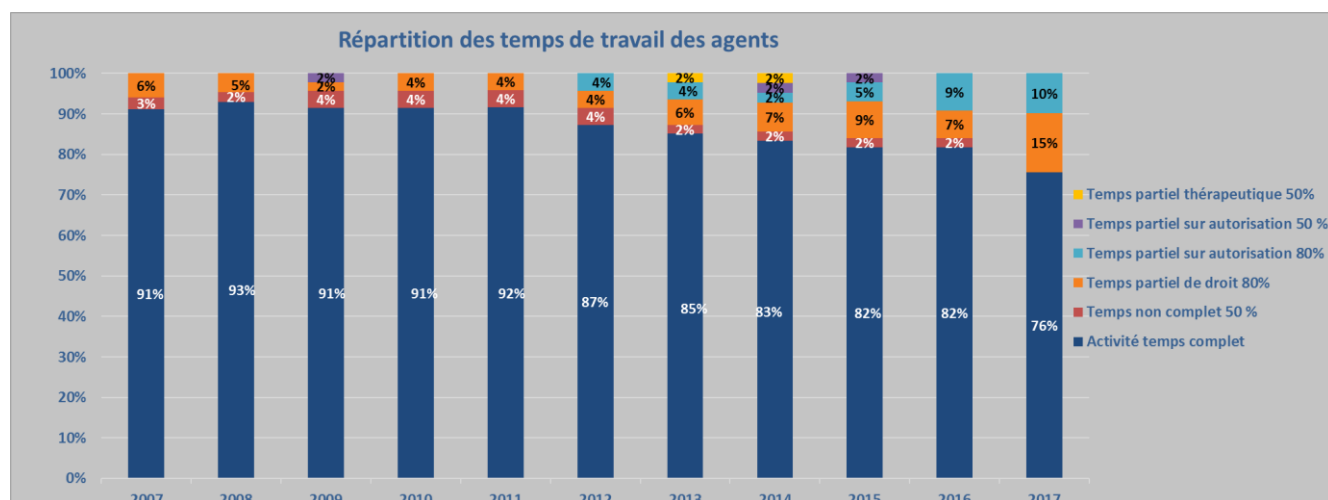


Concernant l'évolution de la pyramide des âges, il est à noter que c'est la classe d'âge 35 à 44 ans qui subit une augmentation significative en 2017. Ceci est à rapprocher de l'ancienneté des agents au sein de l'Etablissement.



La moyenne d'âge des agents augmente légèrement depuis 2009. Elle est ainsi passé de 36 ans en 2010 à 38 ans en 2017.

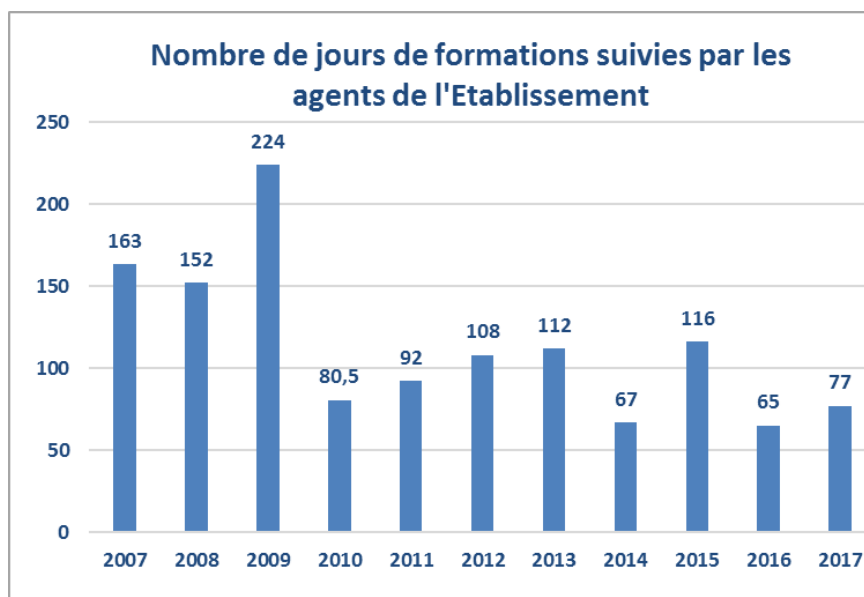
## 1.2 Temps de travail



Pour ce qui concerne le temps de travail en 2017, on remarque la poursuite de la diminution du nombre d'agents qui travaillent à temps complet (76 % au lieu de 82 % des agents présents dans l'Etablissement en 2016).

En effet, il est constaté un doublement du nombre d'agents en temps partiel de droit en 2017 (6 agents à 80% contre 3 en 2016). Au total, 10 agents travaillent à temps partiel de droit ou sur autorisation au sein de l'Etablissement, avec pour conséquence, du fait de l'absence de compensation sur ces postes, une perte de ressources équivalente à 2.2 ETP.

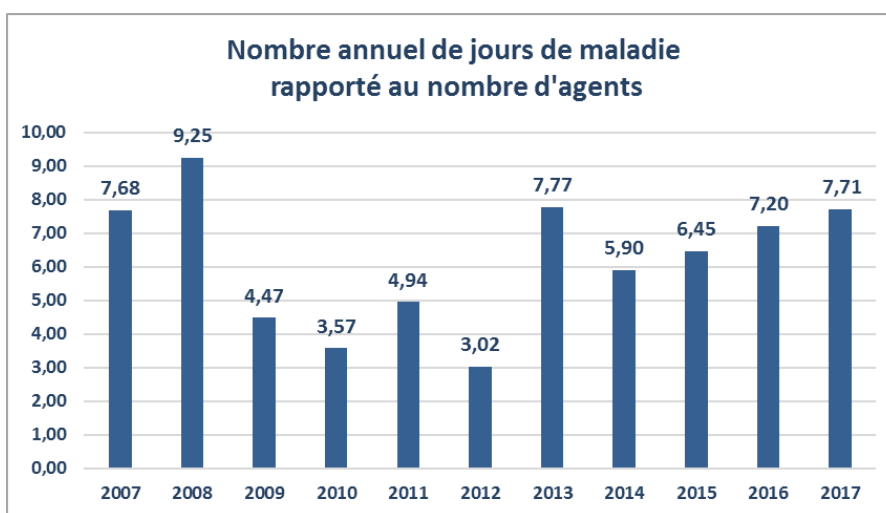
### 1.3 Formation



S'agissant de la formation, en 2017 les agents ont suivi essentiellement des formations de perfectionnement (3 jours en moyenne par agent) ou obligatoires avant titularisation (20 jours au total).

Dans ces jours de formation, ne sont comptabilisées ni les formations prévisionnistes qui peuvent aller d'un minimum de 3,5 jours pour de la formation continue à 23 jours par agent pour de la formation initiale, ni les formations relatives à la sécurité incendie pour les agents situés dans les locaux d'Orléans (14 agents formés).

### 1.4 Absences



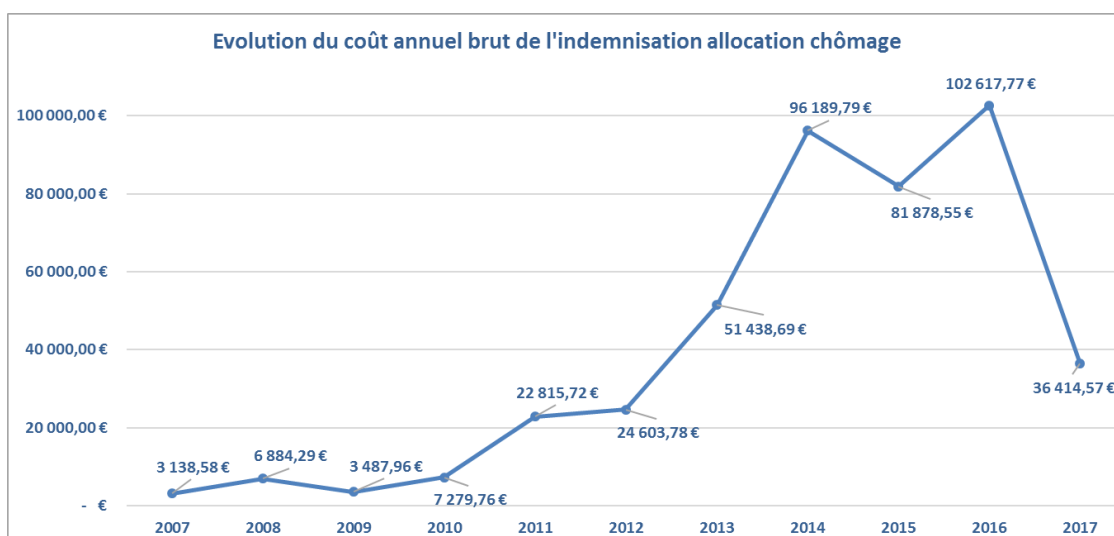
Pour l'année 2017, 19 agents sur 42 sont concernés par les arrêts maladie ordinaire (contre 15 en 2016 sur 44 agents) pour arriver à 324 jours d'absence, soit une durée moyenne de 7,71 jours.

En 2017 sur les 19 agents concernés, 12 comptabilisent plus de 5 jours de maladie ordinaire dans l'année, parmi lesquels 3 respectivement plus de 95, 60 et 30 jours.

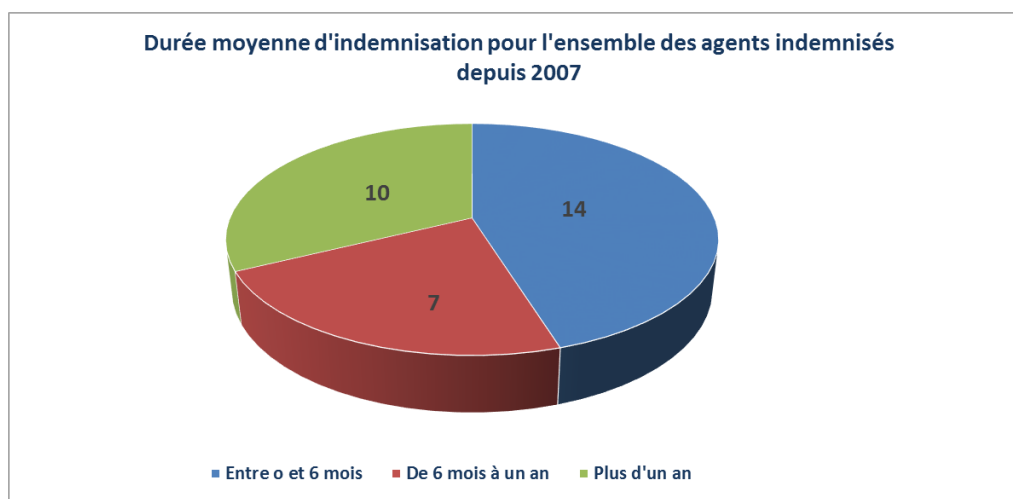
## 1.5 Indemnisation chômage

Il est rappelé que suite à l'étude d'impact financier (mise en évidence qu'après une longue période de rentabilité liée au recours à l'auto-assurance, les perspectives d'évolution de la situation incitaient à abandonner cette solution), 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 5 en 2017, contre 10 en 2016 et 13 en 2015 et 2014. Au 31 décembre 2017, il restait 7 personnes dans le dispositif d'indemnisation par l'Etablissement.



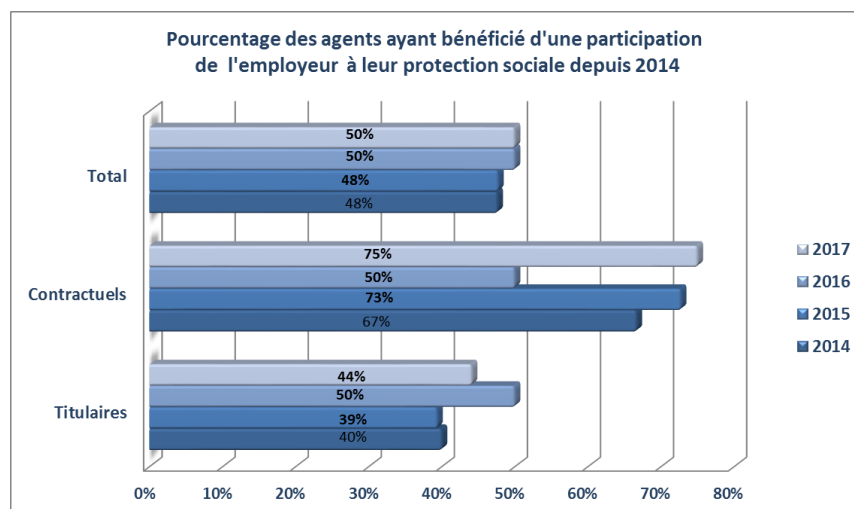
La forte diminution constatée s'explique, qu'outre le fait de l'adhésion au régime d'assurance chômage, au contraire de 2016 où sur les 10 agents indemnisés, 5 l'avaient été sur l'année entière (dont 4 agents de catégorie A), en 2017 sur les 5 agents indemnisés seulement 1 l'a été sur l'année entière et les 4 autres entre 2 et 7 mois.



Depuis 2007, sur les 10 agents indemnisés plus d'un an, 4 ont soldé leur droit à indemnisation, 1 cumule les indemnités chômage avec une activité réduite et 4 malgré une reprise temporaire de travail restent à indemniser par l'Etablissement dans l'hypothèse d'une nouvelle période de chômage et 1 est en arrêt maladie.

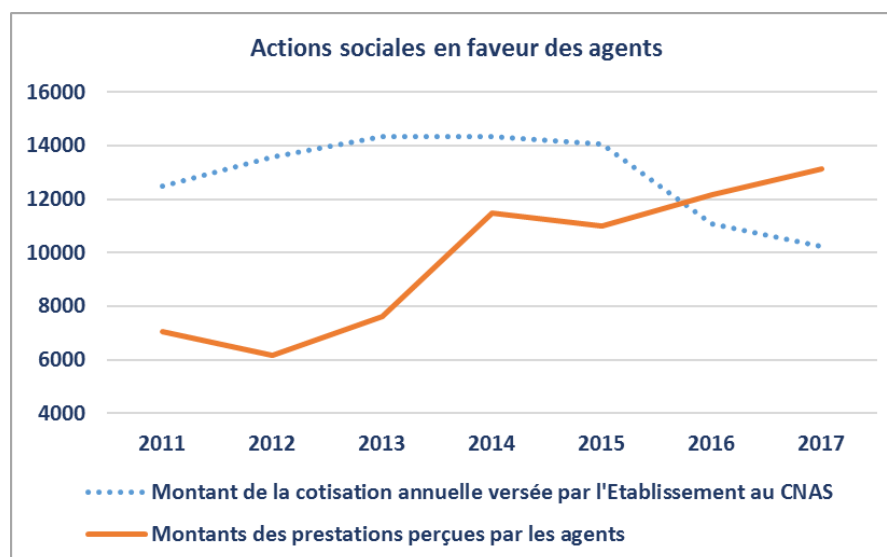


## 1.6 Protection sociale des agents



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 » ; comme en 2016 un seul agent en bénéficie sur le volet « prévoyance ».

Enfin il est rappelé que les agents bénéficient des prestations du CNAS (Comité Nationale d'Action Sociale) du fait de la participation de l'Etablissement à cet organisme.



## CARTOGRAPHIE 2017 DES COMPETENCES AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

