

Eléments de bilan social actualisés au 31 décembre 2018

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 dernier, 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.

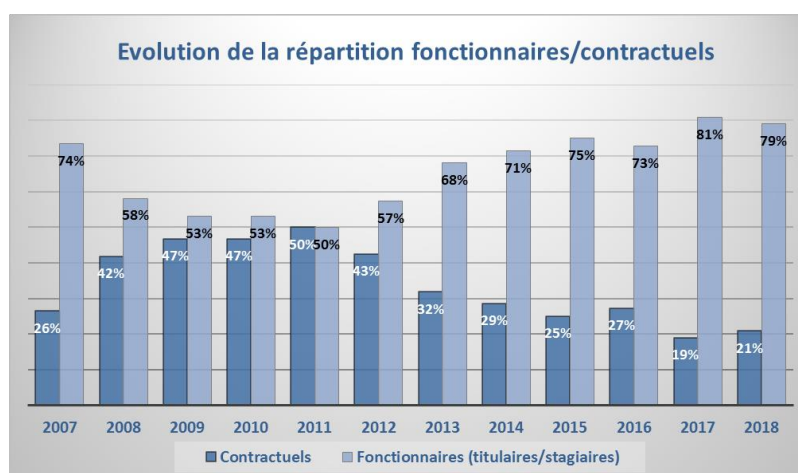
1- Structure de l'emploi

1.1 Répartition statutaire des effectifs

En volume, les effectifs de l'Etablissement passent de 42 agents fin 2017 à 43 agents fin 2018. Cette légère augmentation fait suite au recrutement au titre du besoin des services d'un agent contractuel de catégorie A dans le cadre de la « Préfiguration du contrat territorial du Haut-Allier ».

Au 31 décembre 2018*, l'Etablissement compte 46,5 postes à son tableau des effectifs contre 44,5 en 2017, 45,5 en 2016 et 2015. Cette augmentation est à rattacher à la création de deux postes au titre du besoin des services (jusqu'à fin 2019 pour l'agent évoqué au paragraphe précédent et jusqu'à fin 2020 pour un poste de chargé de mission PAPI des vals d'Authion et de la Loire / Dignes en Loire aval).

Pour autant, les efforts de maîtrise de la masse salariale se sont poursuivis cette année encore, avec notamment la décision de non remplacement de deux vacances de poste (rédacteur principal de seconde classe suite au départ à la retraite de l'agent et du poste de technicien principal de 1^{ère} 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). Il est relevé par surcroît que le Comité Syndical a autorisé une adaptation en interne de la direction administrative et financière à compter du 1^{er} mars 2019, avec notamment la suppression du poste d'attaché de la chef de service administration générale nommée directrice et la suppression du poste de contrôleur de gestion (attaché) à temps non complet (0,5 ETP) après le départ volontaire de la Fonction Publique de l'agent qui l'occupait, ce qui ramène à cette date le nombre de postes à 45.

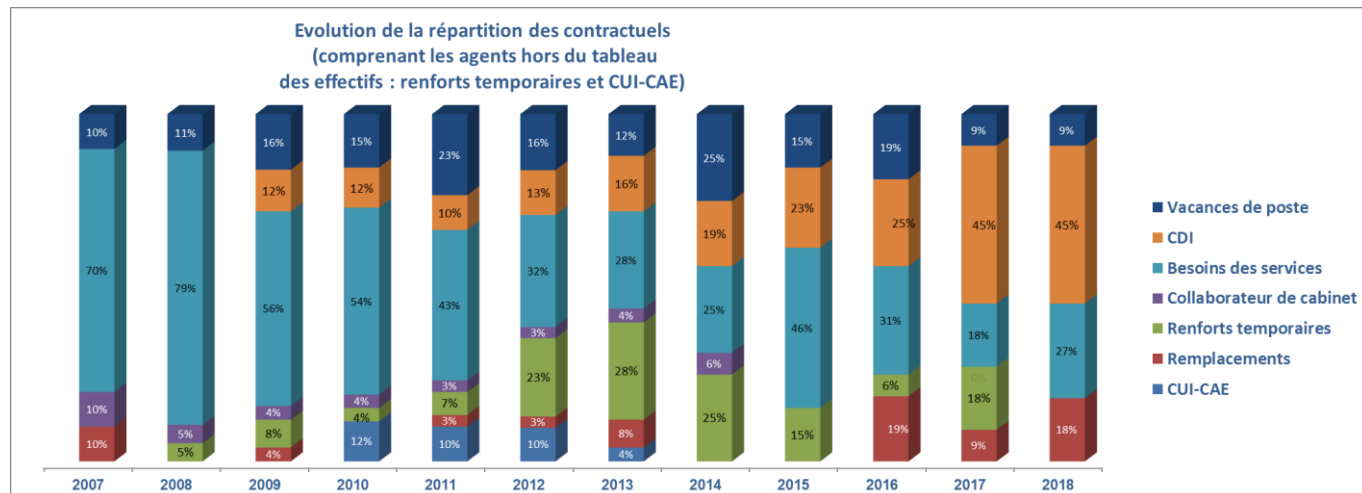


(*) Abstraction faite de la mise à la disposition de l'Etablissement :

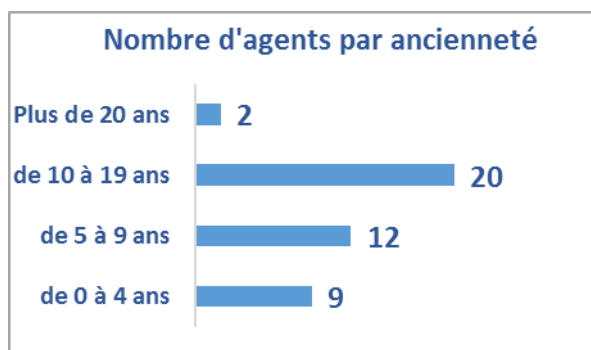
- par la Région Auvergne-Rhône-Alpes, d'un agent assurant le secrétariat administratif du SAGE Allier aval et du CT Val d'Allier alluvial (0,9 ETP),
- par le Conseil Départemental de la Haute-Loire, d'un agent pour l'animation du SAGE Loire amont (0,8 ETP),
- par le Conseil Départemental de la Loire, d'un agent pour l'animation du SAGE Loire en Rhône-Alpes (0,5 ETP).

Au 31 décembre 2018, l'Établissement compte 34 titulaires et 9 contractuels (34 titulaires et 8 contractuels en 2017).

L'augmentation du nombre d'agents contractuels est à rattacher au recrutement dans le cadre de la « Préfiguration du contrat territorial du Haut-Allier » évoqué précédemment.

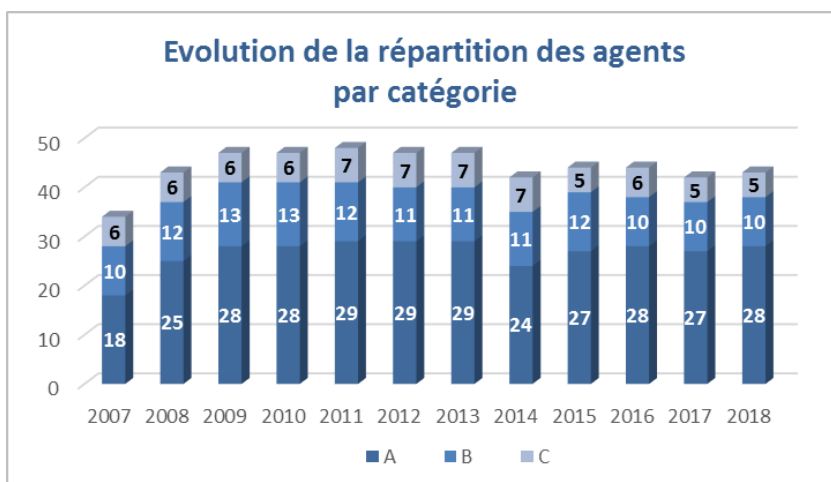


En 2018, l'emploi d'agents contractuels s'inscrit toujours, en plus des 5 agents bénéficiant d'un CDI, en réponse à des besoins des services (27 %), des remplacements (18 %) ou pour faire face à une vacance de postes (9 %).



S'agissant du renouvellement des effectifs, il peut être précisé qu'en 2018 la moitié des agents (51 %, contre 43 % en 2017) ont une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans au sein de l'Établissement, ce qui renforce la stabilité des effectifs au sein de celui-ci.

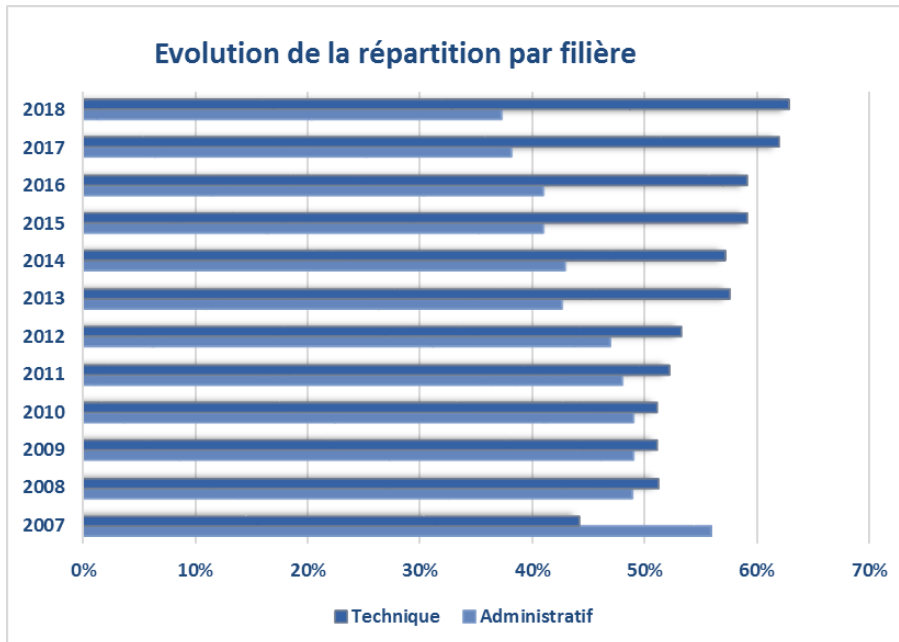
1.2 Répartition par catégorie des effectifs



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.

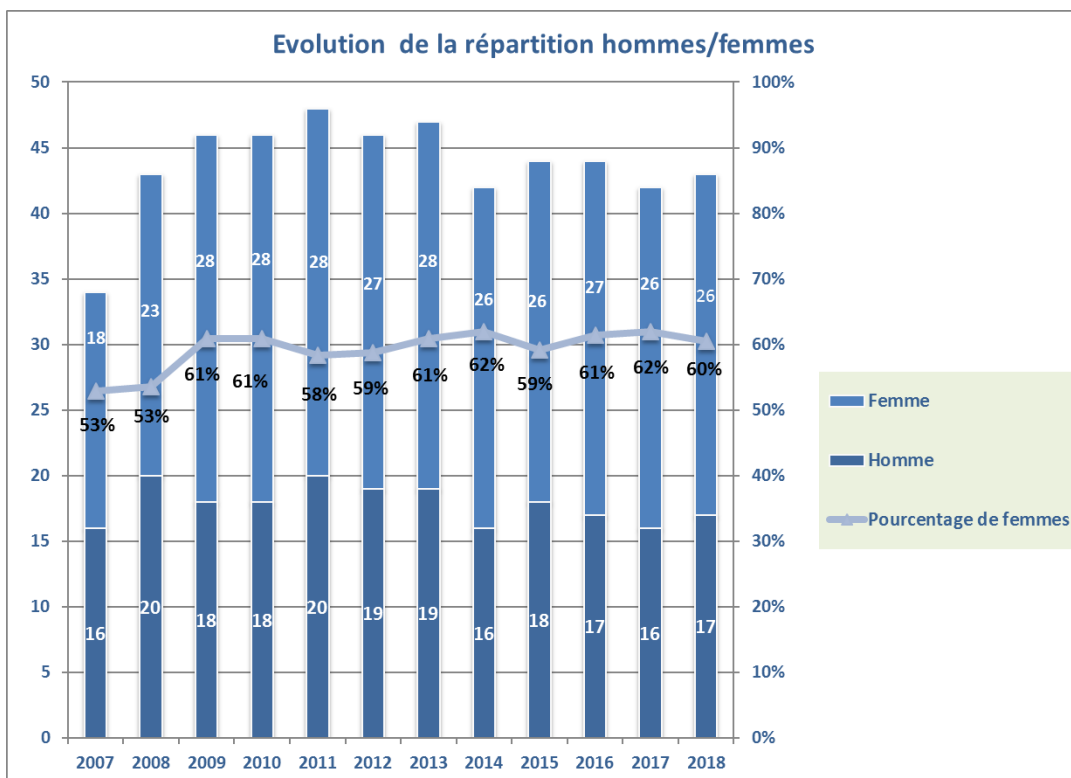
1.3 Répartition par filière des effectifs

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 et l'arrivée d'un agent supplémentaire dans la filière technique.

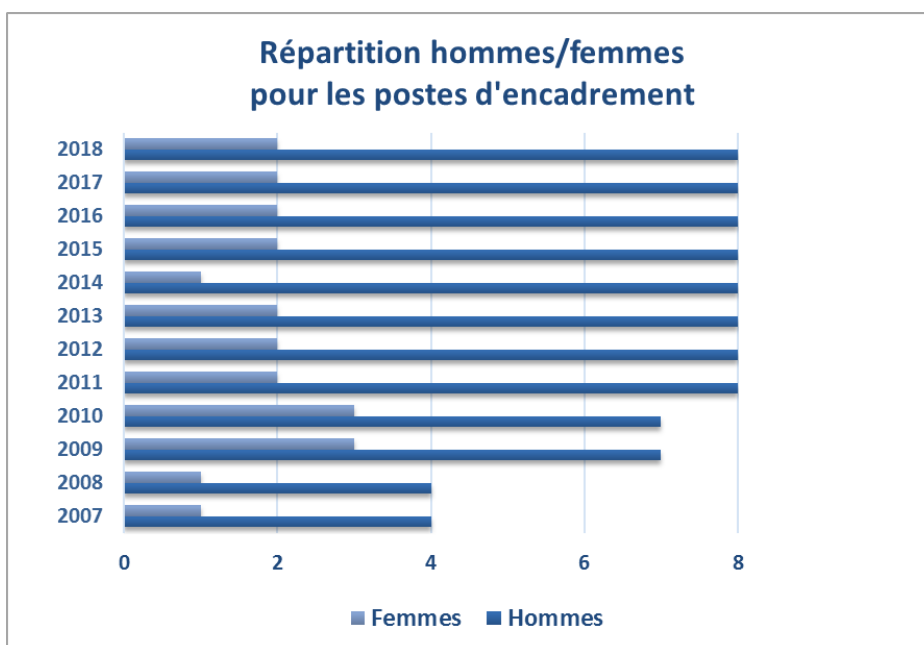


En 2018, la filière technique représente pour la deuxième année consécutive plus de 60 % des effectifs présents, contre 44 % seulement en 2007. Ceci s'explique notamment par la nature particulière des missions confiées à l'Etablissement, dans le sens d'une technicité croissante.

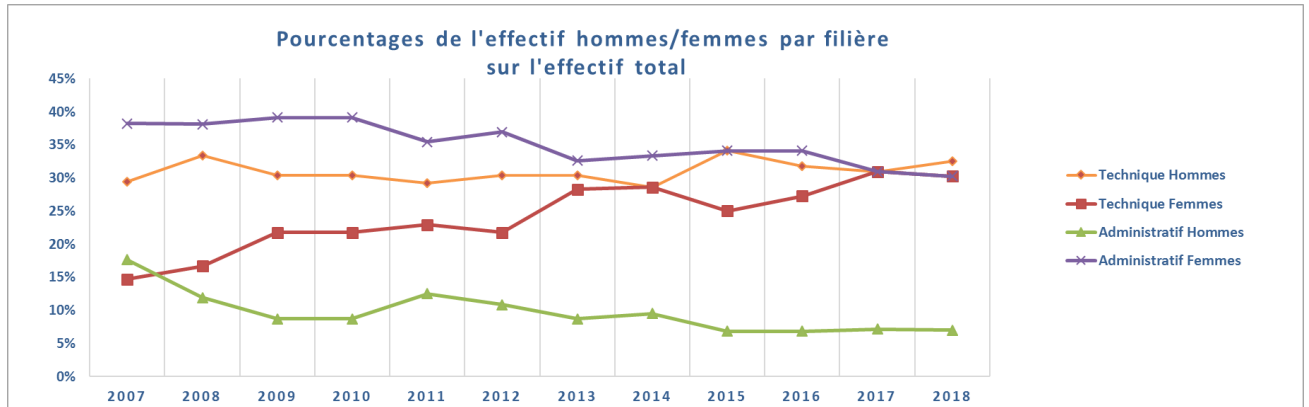
1.4 Répartition hommes/femmes



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

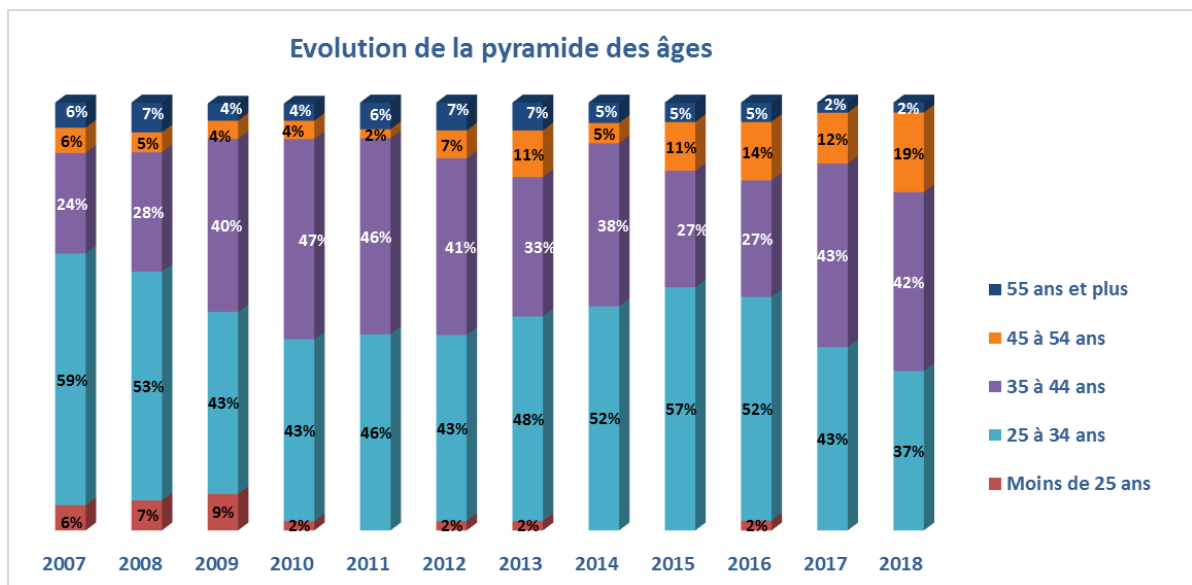


En 2018, elles ne restent toutefois que 20 % à occuper des postes d'encadrement (directeur ou chef de service).



En 2018, l'écart dans la répartition hommes/femmes de la filière technique est plus que minime et il peut être souligné que l'Etablissement compte toujours autant de femmes dans la filière technique qu'administrative.

1.5 Répartition par âge

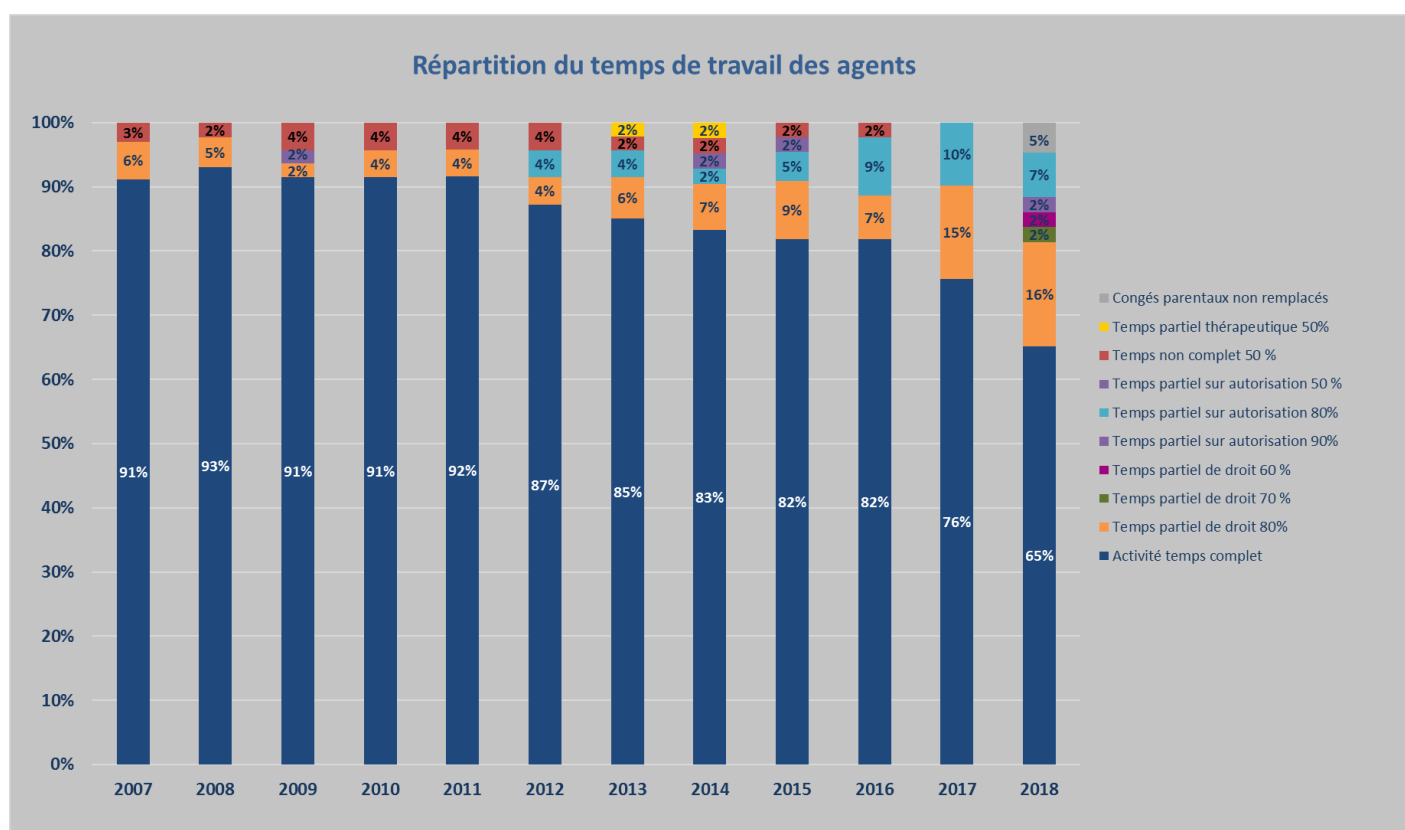


Concernant l'évolution de la pyramide des âges, on peut remarquer en 2018 : d'une part, l'absence d'agent de moins de 25 ans ; d'autre part, l'augmentation dans la tranche des 45 à 54 ans (à rapprocher de l'ancienneté des agents au sein de l'Etablissement). Ceci étant, plus des trois quarts des agents ont entre 25 et 44 ans.



La moyenne d'âge des agents de l'Etablissement est toujours de 38 ans.

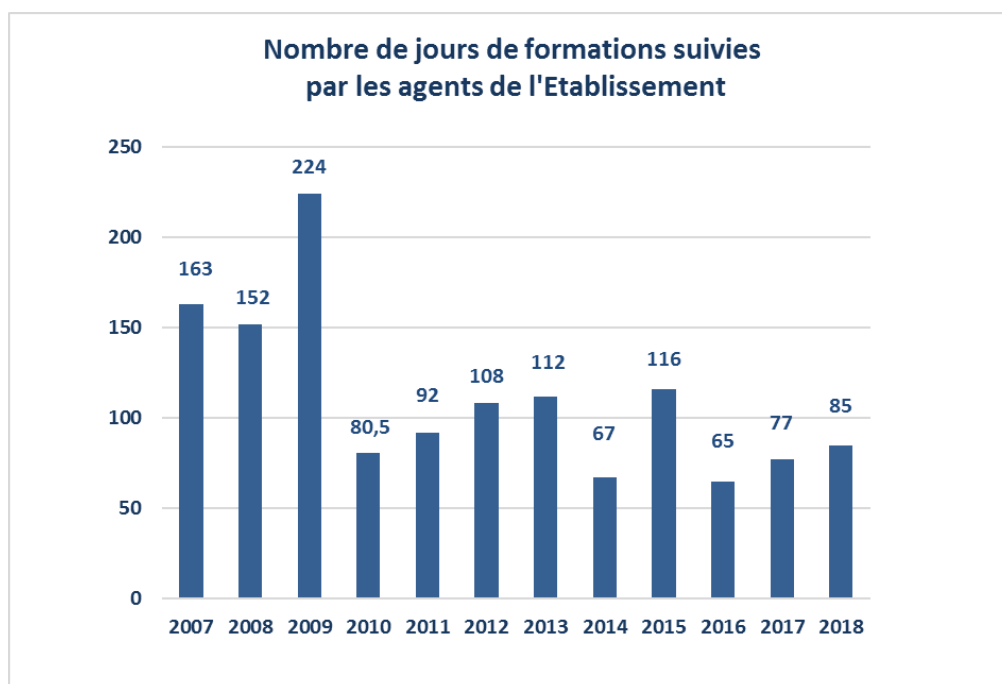
2- Temps de travail



Pour ce qui concerne le temps de travail en 2018, on remarque la **nette diminution du nombre d'agents qui travaillent à temps complet** (65 % au lieu de 76 % en 2017 et de 82 % en 2016).

En effet, il est constaté que le nombre d'agents en temps partiel de droit a triplé depuis 2016 (9 agents en 2018 contre 6 agent en 2017 et 3 en 2016) avec des quotités de travail allant au cours de l'année de 50 à 80 % (ce qui n'était pas le cas les années précédentes avec uniquement des quotités à 80 %). Au total en 2018, 13 agents travaillent à temps partiel de droit ou sur autorisation au sein de l'Etablissement. A cela il faut ajouter 2 agents placés à leur demande en congé parental, avec pour conséquence, du fait de l'absence de compensation sur ces postes, une **perte de ressource en 2018 équivalente à 4.8 ETP contre 2.2 en 2017**.

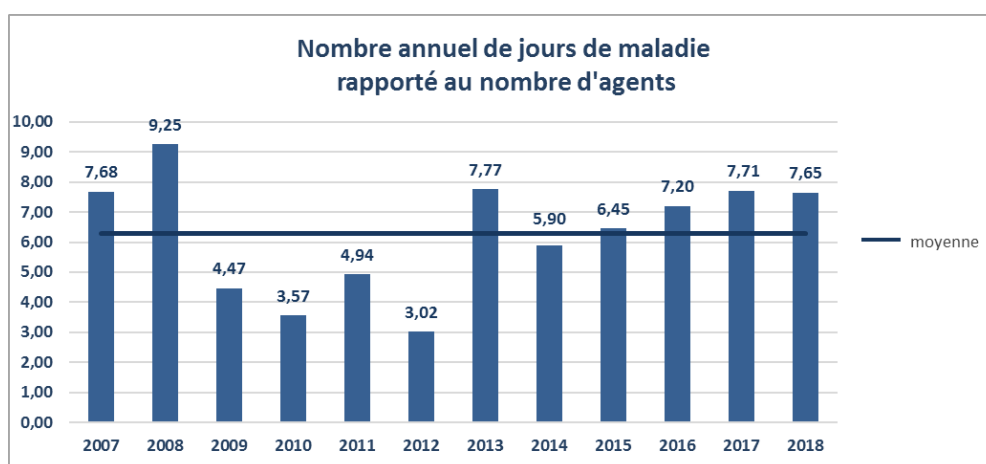
3- Formation



S'agissant de la formation, en 2018, comme en 2017, les agents ont suivi essentiellement des formations de perfectionnement (3 jours en moyenne par agent). Il est précisé qu'un agent a suivi 10 jours de formation en dehors de son temps de travail hebdomadaire (les week-end). Les autres formations concernent de la préparation concours ou examen professionnel et un bilan de compétences effectué par un agent ayant plus de 12 ans d'ancienneté au sein de l'Etablissement.

Dans ces jours de formation, ne sont pas comptabilisées 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.

4- Absences



Pour l'année 2018, 15 agents sur 43 (soit 35 %) sont concernés par les arrêts maladie ordinaire (19 agents sur 42, soit 45 % en 2017) pour arriver à 329 jours d'absence, (324 jours en 2017), soit une durée moyenne de 7,65 jours rapportée au nombre d'agents.

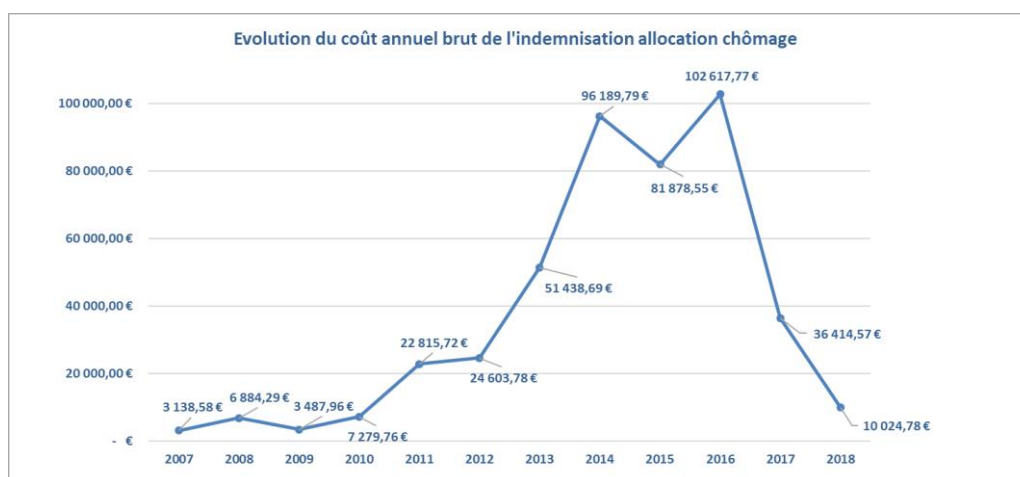
En 2018 sur les 15 agents concernés, 12 comptabilisent 5 jours ou plus de maladie ordinaire dans l'année, parmi lesquels 3 comptabilisent respectivement 145, 45 et 33 jours d'absence pour maladie ordinaire.

Enfin, en 2018, sur les 6 congés maternité, seulement 3 ont bénéficié d'un remplacement.

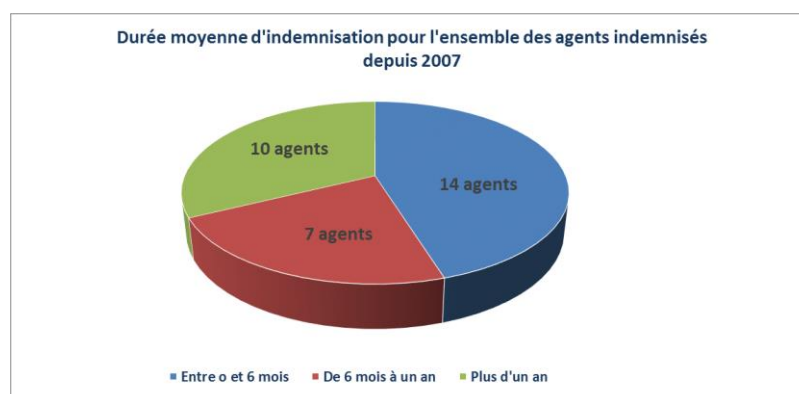
5- Indemnisation chômage

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^{er} 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^{er} 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 diminuent de manière régulière et significative (3 en 2018 contre 5 en 2017, 10 en 2016, 13 en 2015 et 2014). Au 31 décembre 2018, il restait 5 personnes dans le dispositif d'indemnisation par l'Etablissement.

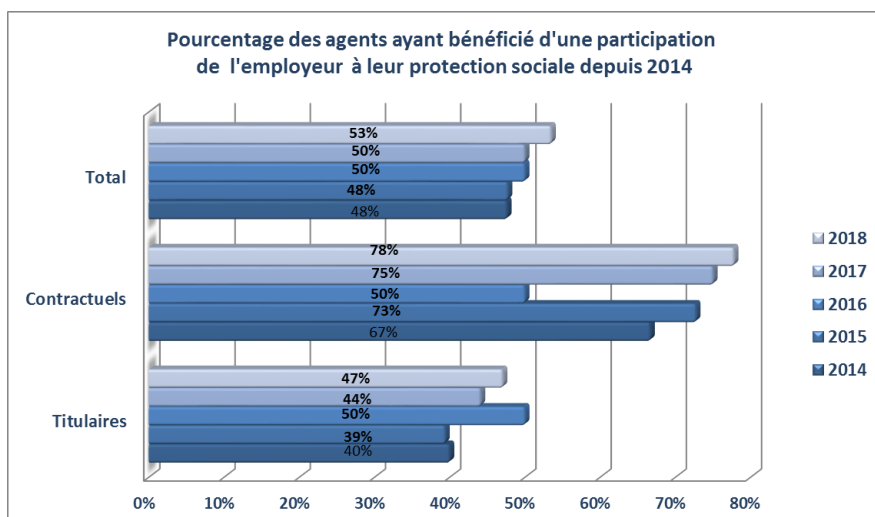


La forte diminution constatée du coût annuel d'indemnisation en 2018 s'explique, qu'outre le fait de l'adhésion au régime d'assurance chômage, cette année uniquement 3 agents ont été indemnisés de manière partielle au cours de l'année, au contraire de 2016 où sur les 10 agents indemnisés, 5 l'avaient été sur l'année entière (dont 4 agents de catégorie A) et de 2017 où sur les 5 agents indemnisés seulement 1 l'avait été sur l'année entière et les 4 autres entre 2 et 7 mois.



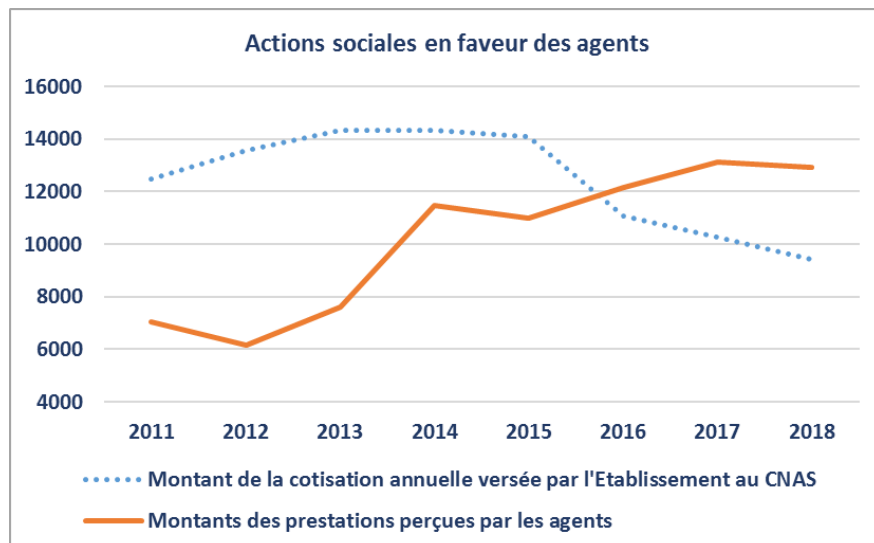
Depuis 2007, sur les 10 agents indemnisés plus d'un an, 6 ont soldé leur droit à indemnisation en 2018 (4 en 2017), et 4 malgré une reprise temporaire de travail restent à indemniser par l'Etablissement dans l'hypothèse d'une nouvelle période de chômage.

6- Protection sociale des agents



En 2018, plus de la moitié des agents bénéficie d'une participation de l'employeur sur leur protection sociale (à hauteur de 15 € net par mois et par agent). Il est précisé que les agents qui ont souhaité une participation l'ont demandé très majoritairement sur le volet « santé » ; 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. Depuis 2016, il peut être souligné que les prestations perçues par les agents sont supérieures à la cotisation annuelle versée par l'Etablissement à cet organisme.



7- Distinction

En 2018, 3 agents se sont vus décerner par le Préfet du Loiret la médaille d'honneur régionale, départementale et communale à titre de récompense pour 20 années de service en collectivités locales. Il est relevé que pour 2 de ces agents, ces 20 années de service ont été effectuées au sein de l'Etablissement public Loire.