

Eléments de bilan social actualisés au 31 décembre 2019

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.

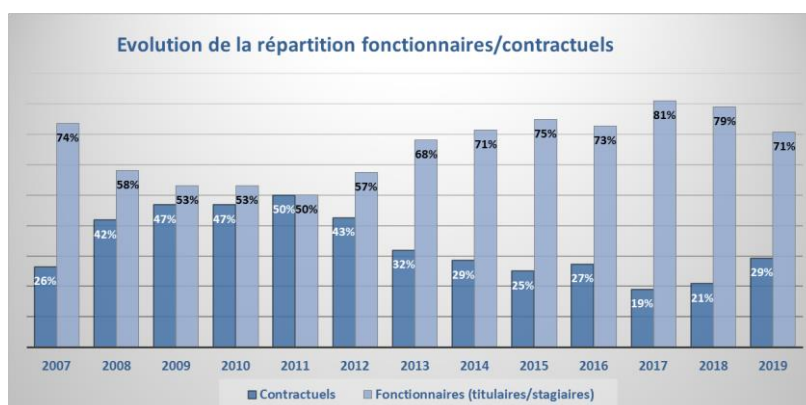
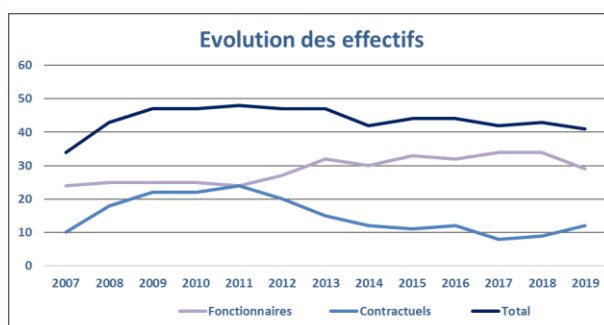
Mis à disposition du Comité Syndical pour la première fois en mars 2014, cet outil de suivi permet depuis lors de dresser un état des lieux de la situation du personnel au sein de l'Etablissement, apportant une vision globale et dynamique de ses ressources humaines.

En tant que tel, le bilan social reflète l'investissement des élus dans le service public, en application des décisions prises en matière de gestion des effectifs et plus largement de politique Ressources Humaines.

1- Structure de l'emploi

1.1 Répartition statutaire des effectifs

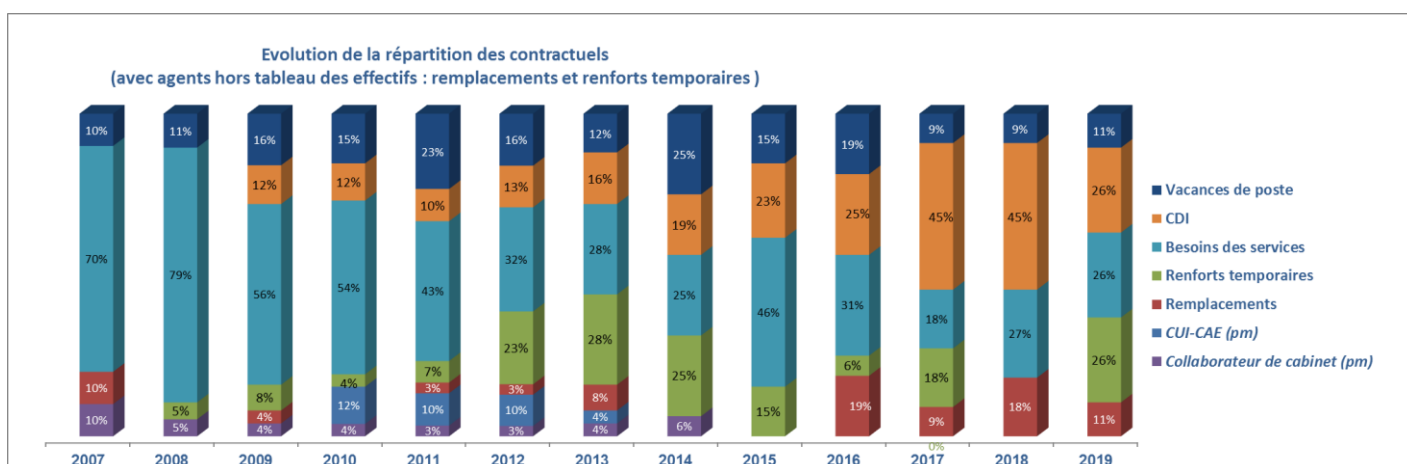
En volume, les effectifs de l'Etablissement passent de 43 agents fin 2018 à 41 fin 2019¹. Ils s'établissent à 44 agents en moyenne sur la période 2007-2019. Cette maîtrise des effectifs constitue un indicateur de gestion rigoureuse des ressources humaines par l'employeur public qu'est l'Etablissement.



¹ Un chiffre à pondérer compte tenu du fait notamment qu'à ce moment-là, deux postes de chargé(e) de mission (barrages/digues) faisaient l'objet d'une procédure de recrutement.

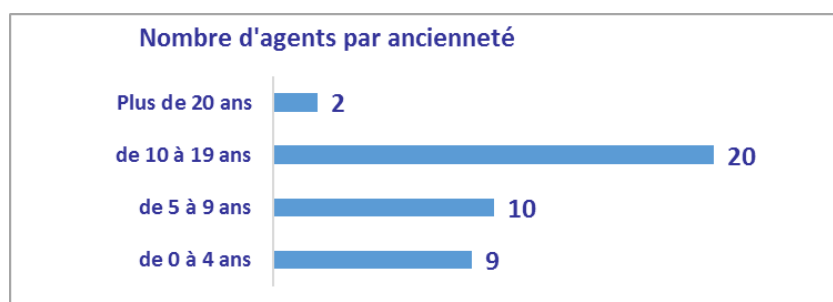
Au 31 décembre 2019, 47 postes figurent au tableau des effectifs. A noter par ailleurs la mise à disposition : par la Région Auvergne-Rhône-Alpes, d'un agent assurant le secrétariat administratif du SAGE Allier aval et du CT Val d'Allier alluvial (0,9 ETP) ; par le Département de la Haute-Loire, d'un agent pour l'animation du SAGE Loire amont (0.8 ETP) ; par le Département de la Loire, d'un agent pour l'animation du SAGE Loire en Rhône-Alpes (0,5 ETP).

A titre de précision, au 31 décembre 2019 l'Établissement compte 29 fonctionnaires (tous titulaires) et 12 contractuels. La part de fonctionnaires reste donc très largement majoritaire.



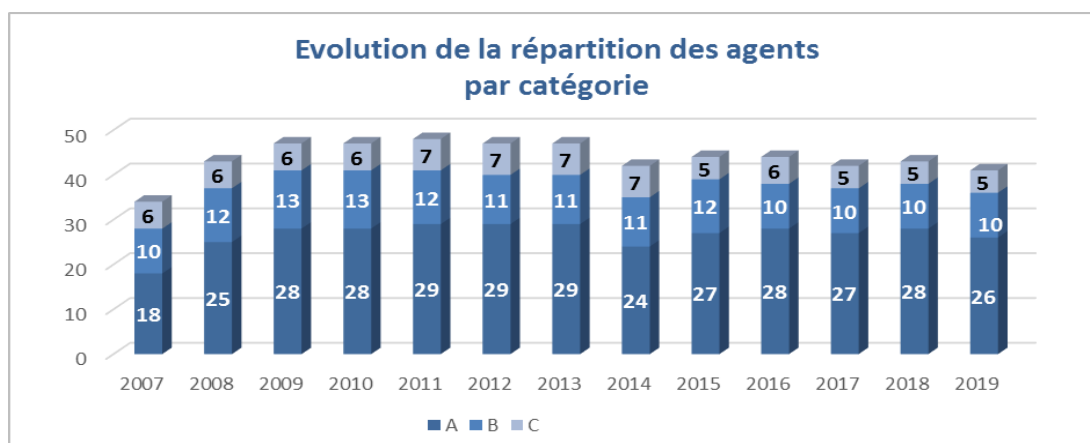
En 2019, l'emploi d'agents contractuels – en plus de ceux bénéficiant d'un CDI, dont le nombre est contenu entre 3 et 5 depuis 2009 – s'inscrit en réponse à des besoins des services (26 %), pour faire face à des vacances de postes (11 %) ou encore des remplacements (11 %) ; également, cette année, dans le cadre d'accroissements temporaires d'activités (26 %).

Il est signalé enfin le recrutement pour trois ans d'un apprenti (élève ingénieur). Depuis octobre dernier, il intervient en support sur les différents procédés liés à l'exploitation des ouvrages de Naussac et de Villerest, dans une logique d'optimisation de la gestion des barrages.



S'agissant du renouvellement des effectifs, il peut être précisé qu'en 2019 toujours plus de la moitié des agents (54 %, contre 51 % en 2018) a une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans. Ceci témoigne de la stabilité des effectifs.

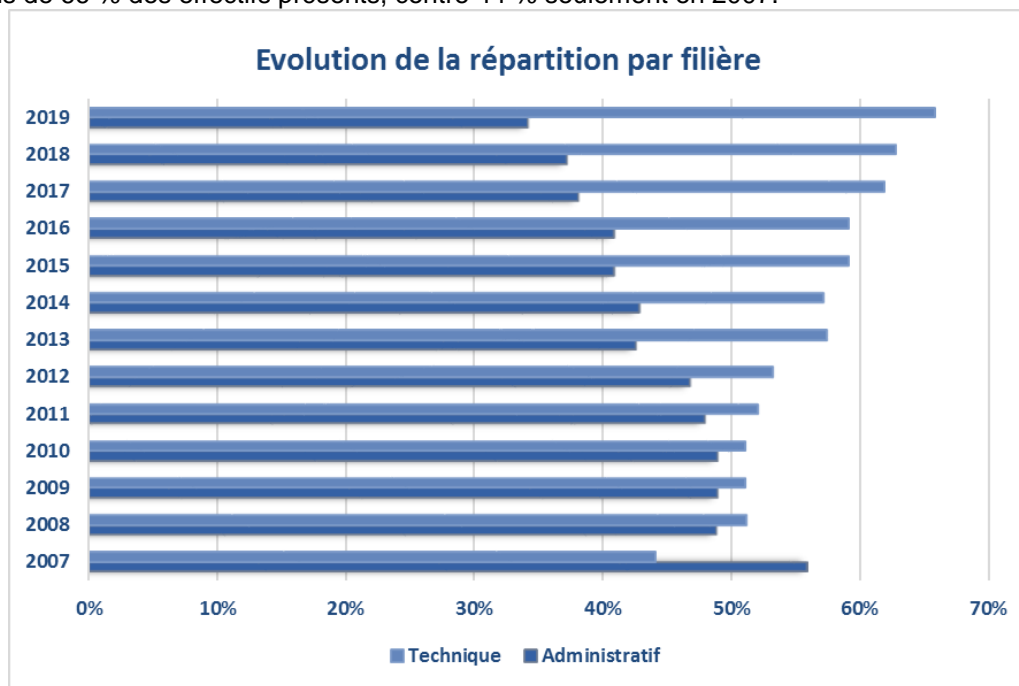
1.2 Répartition par catégorie des effectifs



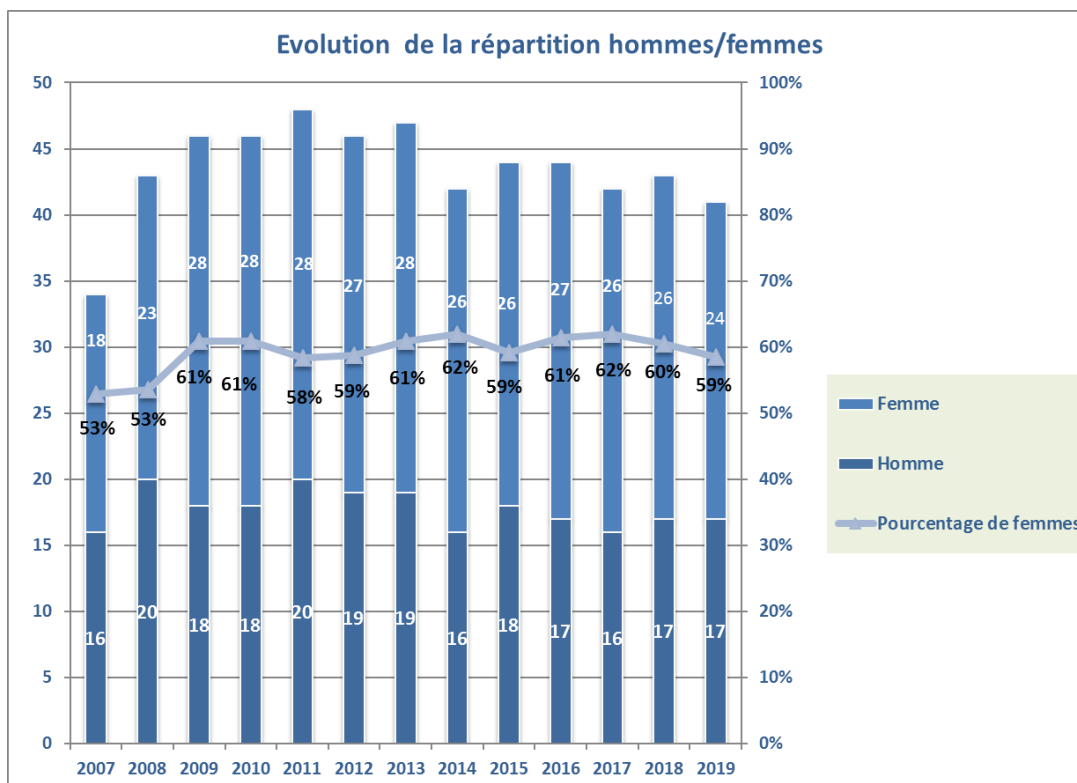
La répartition des agents par catégorie est sensiblement identique depuis 2009. Il est à noter la part prédominante d'agents de catégorie A, à rattacher à la nature particulière des missions d'expertise, de conseil et d'appui assurées par l'Etablissement.

1.3 Répartition par filière des effectifs

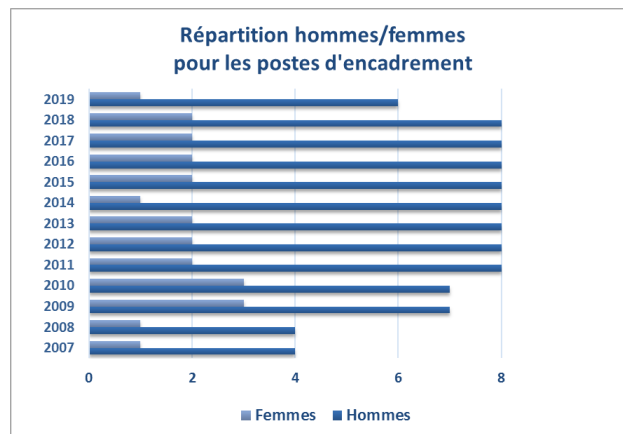
Dans le sens d'une technicité croissante, du fait de la nature particulière des missions confiées à l'Etablissement, la tendance d'inversion de la répartition entre agents de la filière technique et ceux de la filière administrative s'accroît encore. En 2019, la filière technique représente pas moins de 66 % des effectifs présents, contre 44 % seulement en 2007.



1.4 Répartition hommes/femmes

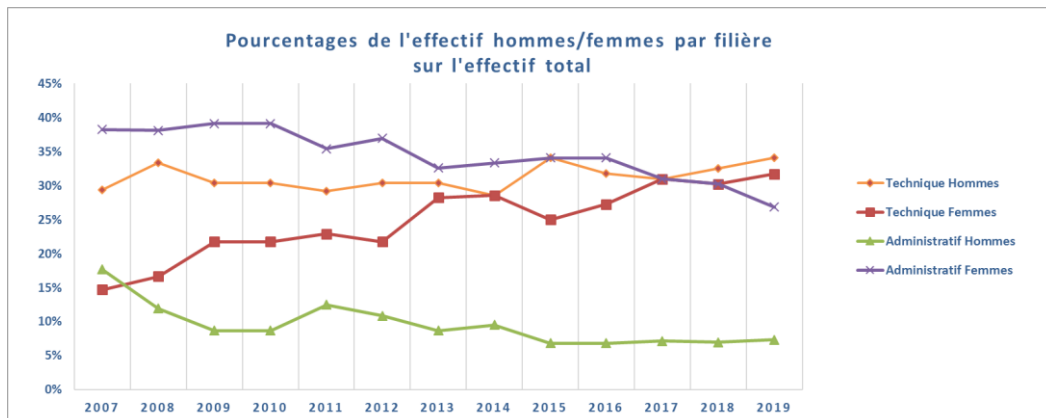


Les femmes représentent toujours près de 60 % de l'effectif total de l'Etablissement. Cette situation est quasiment stable depuis 2009.



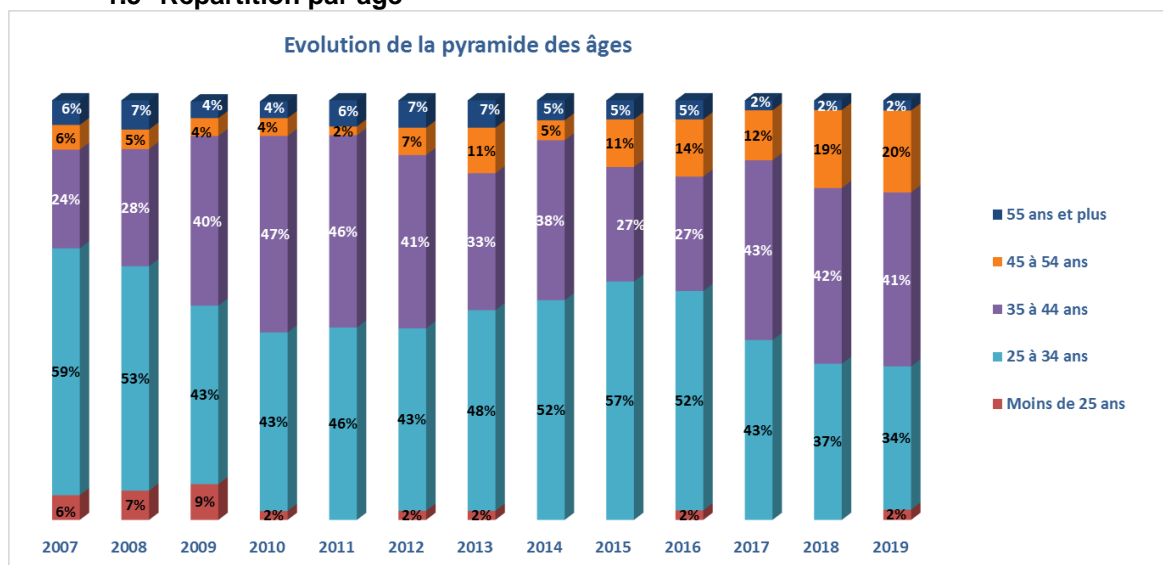
(*) Pour information, l'arrivée du chef de services « Barrages » étant prévue pour début 2020, sa présence n'apparaît pas dans le tableau ci-dessus

La diminution en 2019 du nombre d'encadrants – tant chez les femmes que les hommes – s'explique par l'adaptation de l'organisation des services. Intégrant l'objectif de maîtrise de la masse salariale, elle se traduit par la suppression d'un poste de chef de service et d'un poste de directeur.

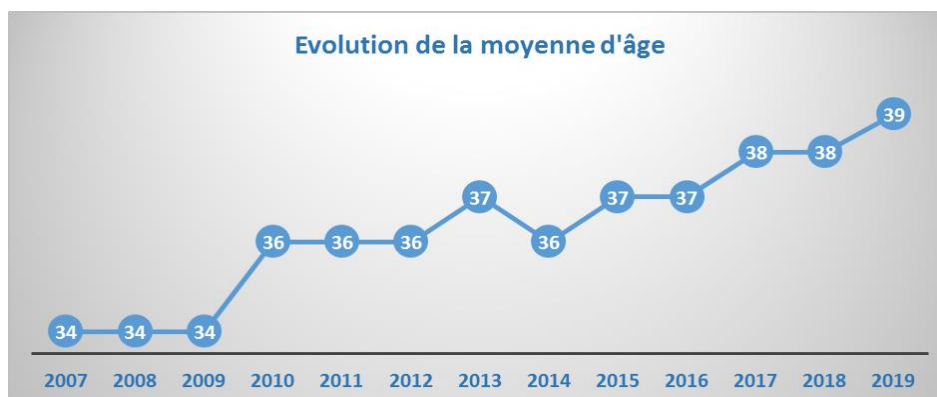


Pour ce qui est de l'évolution du pourcentage de l'effectif hommes/femmes par filière, il est à noter que celui des femmes de la filière technique dépasse pour la première fois celui des femmes de la filière administrative.

1.5 Répartition par âge

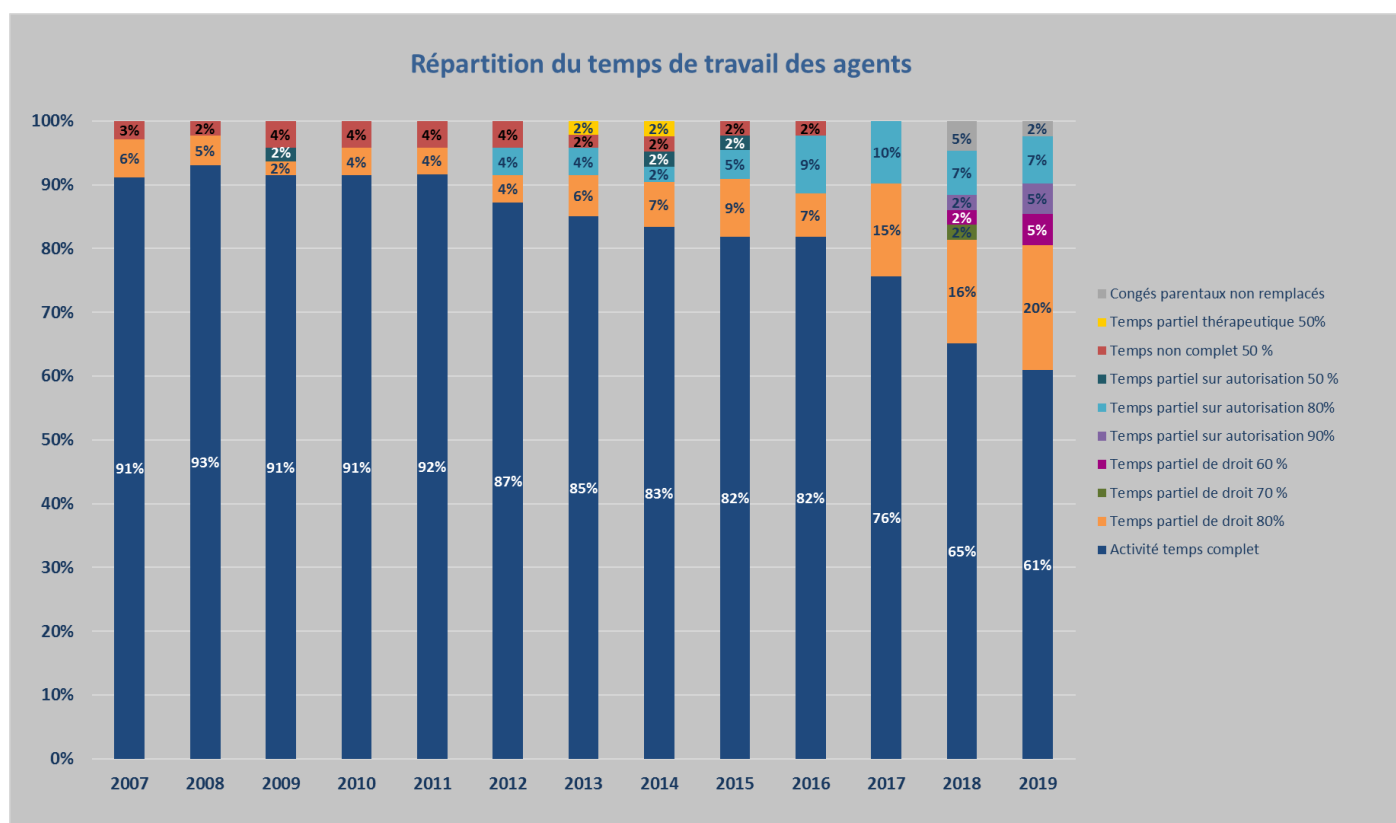


Concernant l'évolution de la pyramide des âges, on peut remarquer qu'en 2019 l'Etablissement compte à nouveau un agent de moins de 25 ans, et que les trois quarts de ses collègues ont toujours entre 25 et 44 ans. S'agissant de la part de ceux de plus de 55 ans, elle ne représente que 2 %, un chiffre à comparer avec la situation nationale dans les collectivités, dépassant les 15 % en moyenne (DGAFP, *Fonction publique Chiffres-clés 2018*).



La moyenne d'âge s'élève désormais à 39 ans. A titre de comparaison, l'âge moyen des agents territoriaux est de 45,2 ans en 2018 (DGAFP, *Fonction publique Chiffres-clés 2018*).

2- Temps de travail

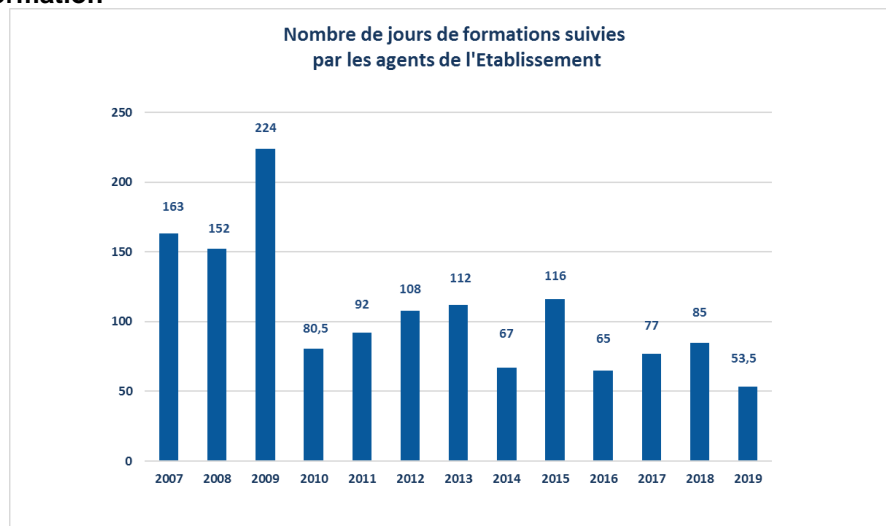


Le **temps de travail** au sein de l'Etablissement est de **1.607 heures**.

Du point de vue des modalités pratiques d'exercice, le Comité Syndical de décembre 2019 a autorisé la **mise en place du télétravail**, en précisant par la même occasion les conditions de recours à ce dernier.

En termes de tendance, on constate la poursuite en 2019 de la **nette diminution du nombre d'agents qui travaillent à temps complet** (61 % au lieu de 65 % en 2018, 76 % en 2017 et 82 % en 2016). Au total, ce sont 15 agents (14 femmes et 1 homme) sur 41 qui travaillent à temps partiel. A cela, il faut ajouter 1 agent (1 femme) placé à sa demande en congé parental. En l'absence de compensation sur l'ensemble de ces postes, l'Etablissement subit **en 2019 une perte de ressource équivalente à 4,2 ETP**.

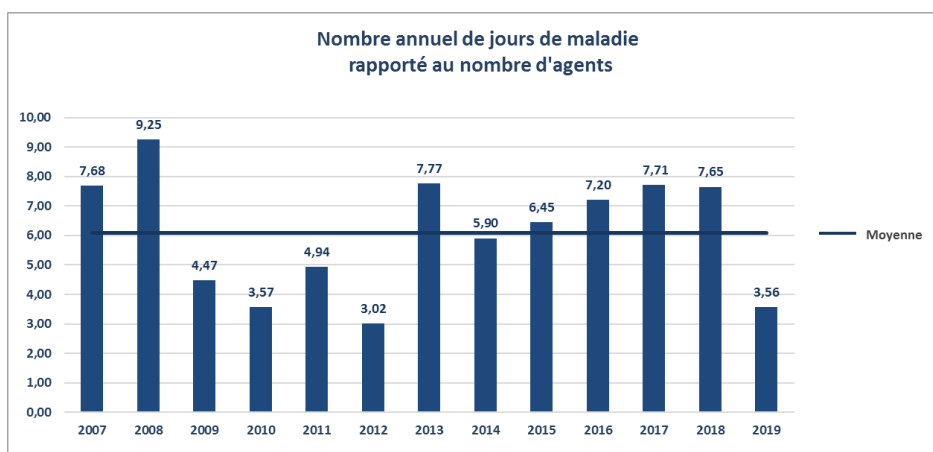
3- Formation



S'agissant de la formation en 2019, le nombre de jours est équilibré entre les types de formation suivie par les agents, à savoir le perfectionnement (28,5 jours) et les préparations concours ou examens professionnels (25 jours). La diminution constatée est à rattacher au fait qu'en 2018 un agent avait suivi 10 jours de formation en dehors de son temps de travail hebdomadaire (les week-end), également à des préparations concours ou examens professionnels à cheval entre 2018 et 2019 avec un faible nombre de jours à effectuer en 2019.

Par ailleurs, ne sont pas comptabilisées dans le tableau ci-dessus les formations prévisionnistes qui peuvent aller, par agent, d'un minimum de 3,5 jours pour de la formation continue à 12,5 jours pour de la formation initiale (4 agents ont suivi cette dernière en 2019).

4- Absences



En 2019, les arrêts de maladie ordinaire ont concerné 8 agents (contre 15 en 2018), avec 146 jours d'absence (contre 329 en 2018). D'où la réduction de plus de moitié du nombre de jours d'absences pour maladie en 2019, soit une durée moyenne de 3,56 jours rapportée au nombre d'agents (contre 7,65 en 2018). Il est précisé qu'en 2018 les absences les plus longues pour maladie étaient en lien avec de la maternité. Le taux d'absentéisme des agents de l'Etablissement en 2019 est de 1 % (contre 2 % en 2018), soit très inférieur à celui des agents territoriaux à l'échelle nationale qui s'établit à 9,2 % en 2018.

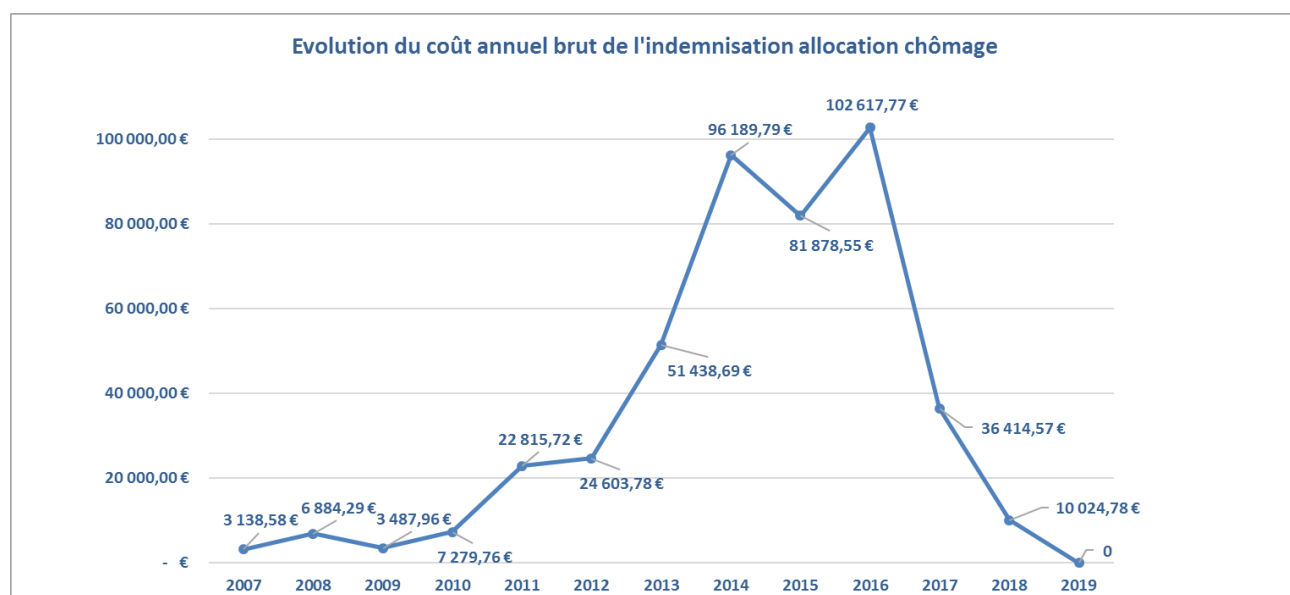
5- Accidents du travail

Aucun accident de travail déclaré en 2019.

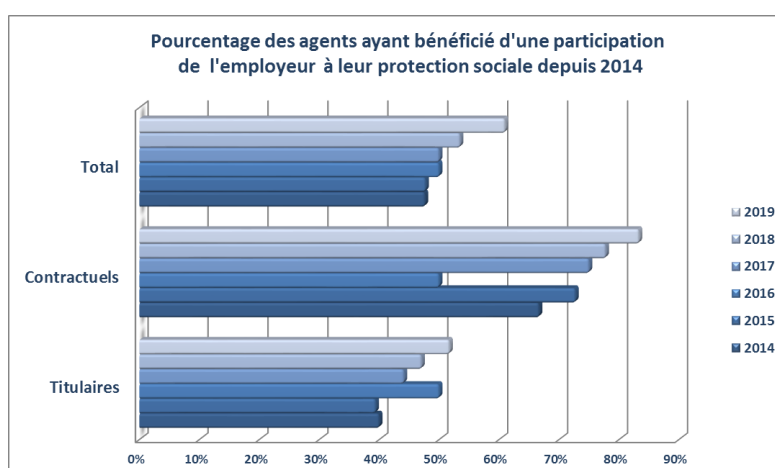
6- Indemnisation chômage

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 le 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 : aucune ne l'a été en 2019 (contre 3 en 2018, 5 en 2017, 10 en 2016, 13 en 2015 et 2014). Au 31 décembre 2019, il reste 4 personnes dans le dispositif d'indemnisation par l'Etablissement.



7- Protection sociale des agents



En 2019, encore 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, soit un montant total pouvant aller jusqu'à 180 € net par an, supérieur à la moyenne nationale par bénéficiaire/an). Il est précisé que les agents qui ont souhaité une participation l'ont demandé très majoritairement sur le volet « santé » ; un seul 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. Il peut être souligné que depuis 2016 les prestations perçues par les agents sont supérieures à la cotisation annuelle versée par l'Etablissement à cet organisme, laquelle s'élève à 9.315 € en 2019.

