

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 délégué(e)s et de leurs collectivités.

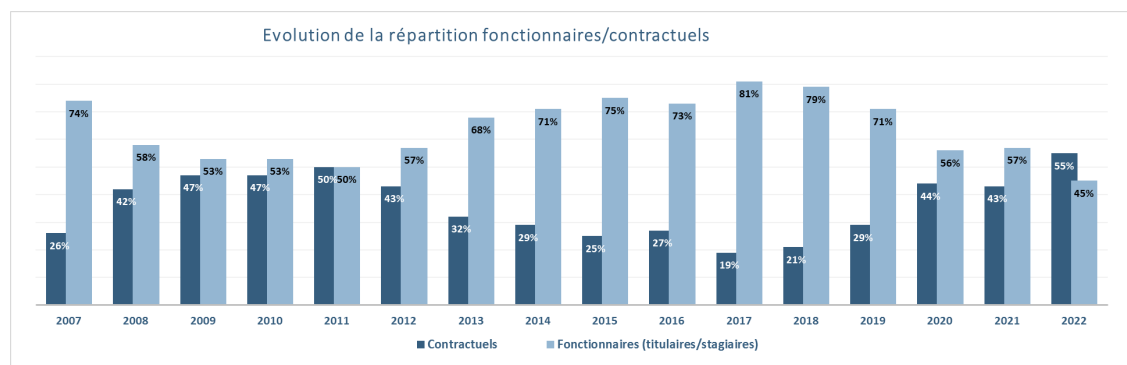
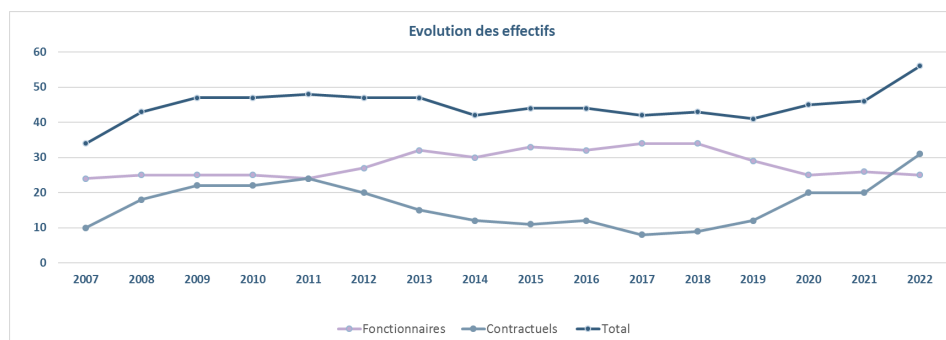
Mis à disposition du Comité Syndical pour la première fois en mars 2014, cet outil de suivi permet depuis lors de dresser un état des lieux de la situation du personnel au sein de l'Etablissement, apportant une vision globale et dynamique de ses ressources humaines.

En tant que tel, le bilan social reflète l'investissement des élu(e)s 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 à **56 agents permanents* fin 2022** (46 fin 2021). Cette augmentation de 22 % est à rattacher notamment à la montée en charge pour la gestion des digues, avec deux axes d'appui technique, à savoir la gestion déléguée des digues non domaniales et l'anticipation du transfert de gestion des digues domaniales à l'horizon 2024. Egalement pour la prévention des inondations avec 3 nouveaux programmes d'études préalables (PEP), et enfin pour l'aménagement et la gestion des eaux avec le portage par l'Etablissement de 2 nouveaux contrats territoriaux et d'une étude HMUC bassin du Cher. Pour autant, les effectifs s'établissent à 45 agents en moyenne sur la période 2007-2022.

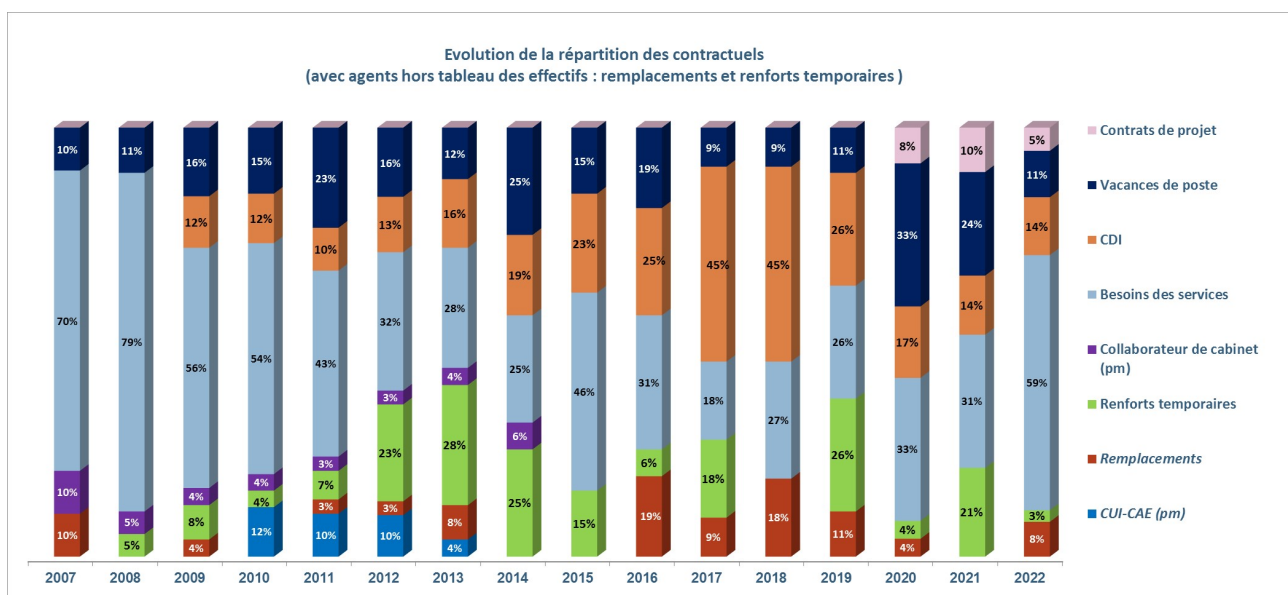


(*) Au 31 décembre 2022, 73 postes figurent au tableau des effectifs de l'Etablissement (contre 50 au 31 décembre 2021) avec 17 vacances de postes, dont 12 en raison de recrutements en cours sur la gestion des digues. Il est précisé que les nouveaux postes créés en 2022 le sont au titre du besoin des services, avec une première échéance au 31 décembre 2023 pour ceux concernant la gestion des digues.

A noter par ailleurs la mise à disposition : 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).

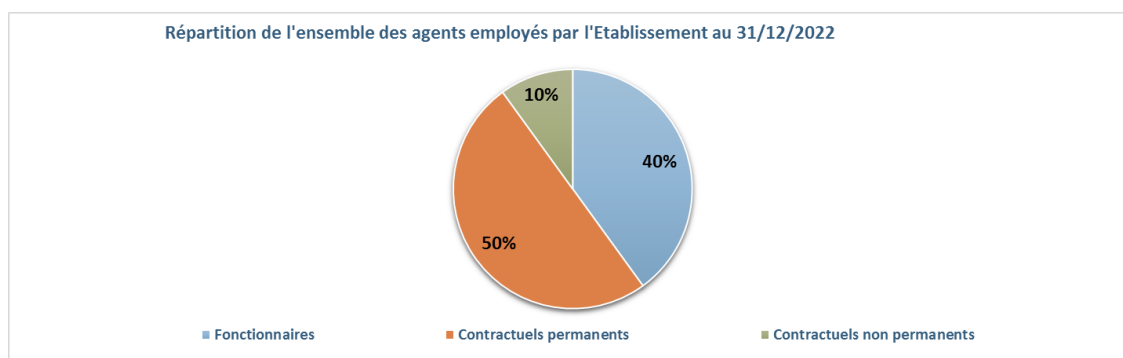
En termes de positions particulières, il peut être fait état de 2 agents placés en détachement, 2 agents en disponibilité pour convenances personnelles et 1 agent en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans.

A titre de précision, au 31 décembre 2022 l'Etablissement compte 25 fonctionnaires, contre 26 en 2021, et 31 contractuels, contre 20 en 2021 (leur nombre dépasse celui des fonctionnaires pour la première fois depuis 2007). L'augmentation de 55 % du nombre d'agents contractuels est à rattacher aux fortes incertitudes caractérisant l'évolution à terme de plusieurs missions centrales de l'Etablissement. Pour autant, toutes les offres d'emploi publiées au titre du besoin des services prévoient la possibilité de recrutement par voie de détachement.



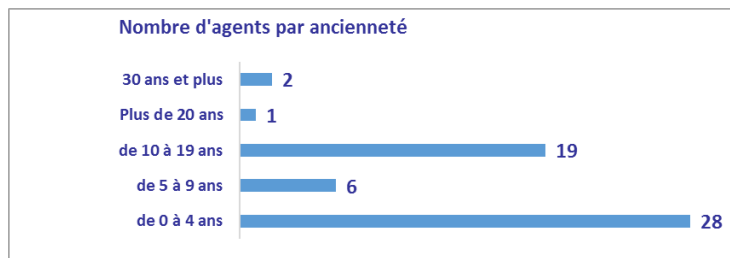
En plus de ceux bénéficiant d'un CDI, dont le nombre varie entre 3 et 5 depuis 2009, l'emploi d'agents contractuels en 2022 s'inscrit très majoritairement en réponse à des besoins des services (59 %), et moins pour faire face à des vacances de postes (11 %). A noter toujours le recours au nouveau dispositif « contrat de projet » (5 %) et également cette année des recrutements pour remplacements de 3 agents en congés maternités (8 %).

En résumé, 62 agents sont employés par l'Etablissement au 31 décembre 2022 (contre 55 en 2021) : 25 fonctionnaires, 31 contractuels permanents et 6 contractuels non permanents.



Il est signalé que l'Etablissement compte désormais 6 apprentis (contre 4 en 2021) : étudiant en Master 1 au sein du service Barrages, étudiante en Master 2 au sein du service Dignes, étudiant en Master 2 sur le volet prévention des inondations, élève ingénieur pour la géomatique, étudiant en Master 1 au sein de la direction administrative et financière et étudiant en 2^{ème} année de BTS sur le volet Web.

Enfin, au cours de l'année 2022 l'Etablissement a assuré l'accueil de 7 étudiants stagiaires, pour des périodes de 8 jours à 6 mois, soit au total 26,3 mois de stage.



S'agissant du renouvellement des effectifs, il doit être relevé que les recrutements effectués en 2022 ont conduit à ce que la part des agents ayant de 0 à 4 ans d'ancienneté représente désormais 50 % (au lieu de 43 % en 2021). Cette évolution appelle une attention particulière, ne serait-ce qu'en termes d'intégration des modes de faire et de capitalisation des savoir-faire au sein de l'Etablissement. Toutefois, 34 % des agents ont 10 ans ou plus d'ancienneté (à noter également en 2022 deux agents ayant atteint 30 ans d'ancienneté).

Les indications produites ci-après précisent les causes de départs et les modes d'arrivées des agents permanents.

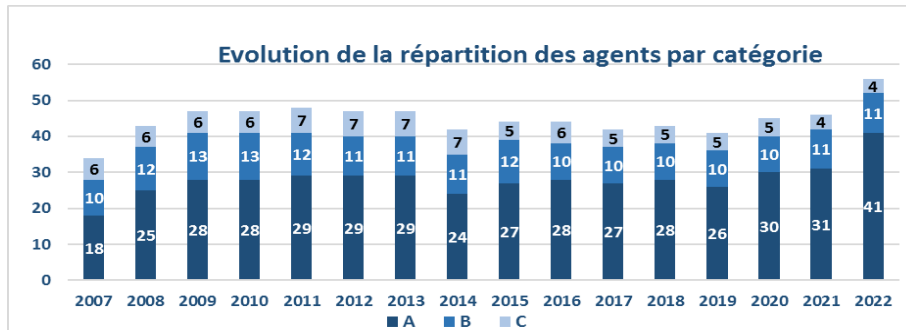
Renoncement à la prolongation du contrat	50%
Détachement	50%

Principales causes de départs d'agents permanents (2 départs)

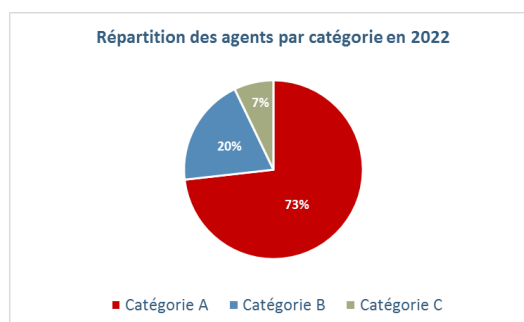
Prolongations de contrats au titre du besoin des services après renforts temporaires au sein de l'Etablissement	42%
Arrivées de contractuels sur de nouveaux postes	33%
Arrivées de contractuels suite à vacances de postes	17%
Recrutement d'un contractuel à la suite d'un stage étudiant au sein de l'Etablissement	8%

Principaux modes d'arrivées d'agents permanents (12 arrivées)

1.2 Répartition par catégorie des effectifs

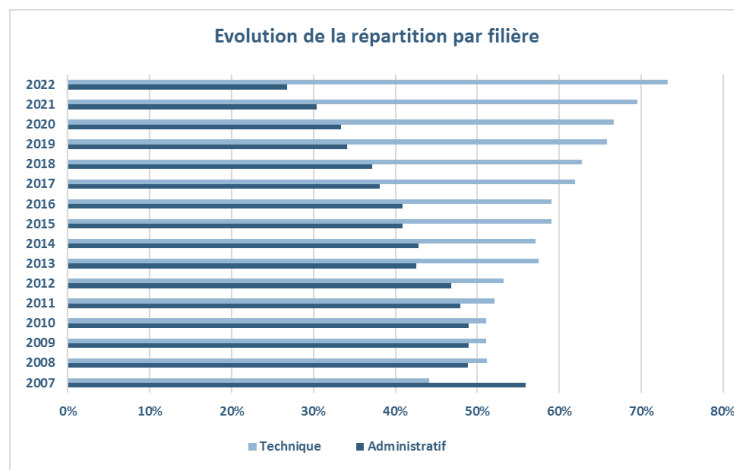


La répartition des agents par catégorie est sensiblement identique depuis 2009. Il est à noter la part prédominante d'agents de catégorie A, à rattacher à la nature particulière des missions d'expertise, de conseil et d'appui assurées par l'Etablissement. L'arrivée dans cette catégorie de 10 agents supplémentaires en 2022 s'inscrit dans cette logique, notamment sur le volet ingénierie pour la gestion des digues, la prévention des inondations, ainsi que l'aménagement et la gestion des eaux.



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 cette année. En 2022, la filière technique représente désormais plus de 70 % des effectifs présents, contre 44 % seulement en 2007.

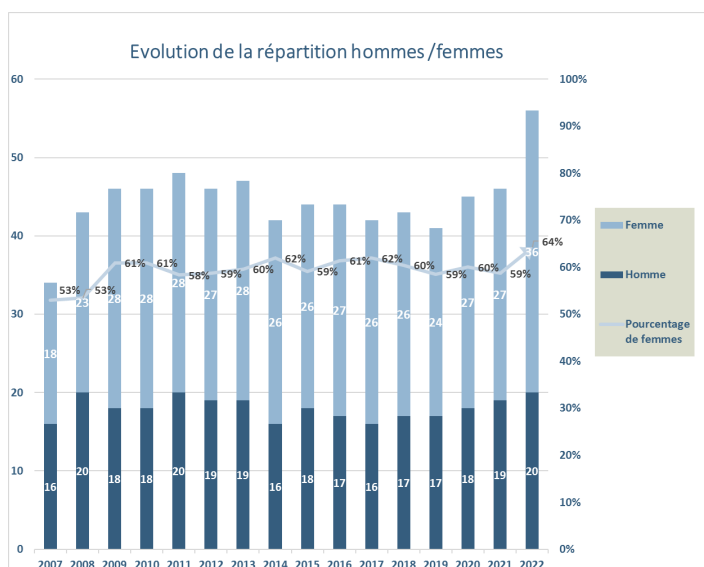


La répartition par filière et par statut, en 2022, fait apparaître un recours à l'emploi contractuel quasi exclusivement pour les interventions techniques (à noter l'arrivée de deux agents contractuels dans la filière administrative, un au titre des fonctions support prévues par le PAIC et un en remplacement d'un agent titulaire placé en détachement). En termes de cadres d'emplois, les ingénieurs et les techniciens représentent plus de 70 % des effectifs.

Filière	Titulaires	Contractuels	Tous
Administrative	44%	13%	27%
Technique	56%	87%	73%
Total	100%	100%	100%

Cadres d'emplois	% d'agents
Ingénieurs	61%
Techniciens	12%
Administrateurs	2%
Attachés	11%
Rédacteurs	7%
Adjoints administratifs	7%

1.4 Répartition hommes/femmes

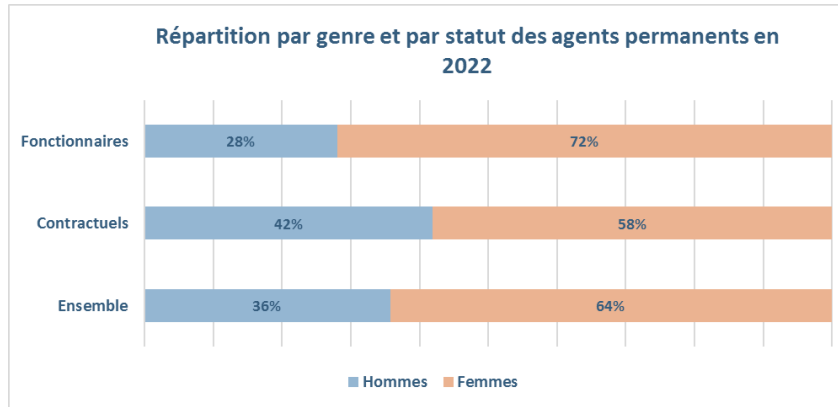


Les femmes représentent 64 %* de l'effectif total de l'Etablissement en 2022. Il peut être précisé que sur les 12 recrutements effectués en 2022 (postes permanents) 10 sont des femmes.

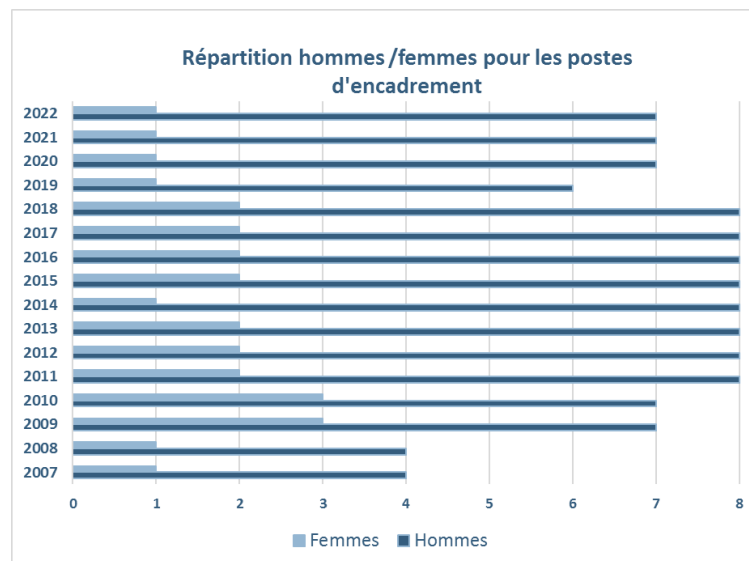
Catégorie Fonction publique	Effectifs		TOTAL	Proportion	
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
A	16	25	41	39%	61%
B	4	7	11	36%	64%
C	0	4	4	0%	100%
Total général	20	36	56	36%	64%

(*) Dans la Fonction Publique Territoriale en 2020, la part des femmes s'élève à 61 % (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2022)

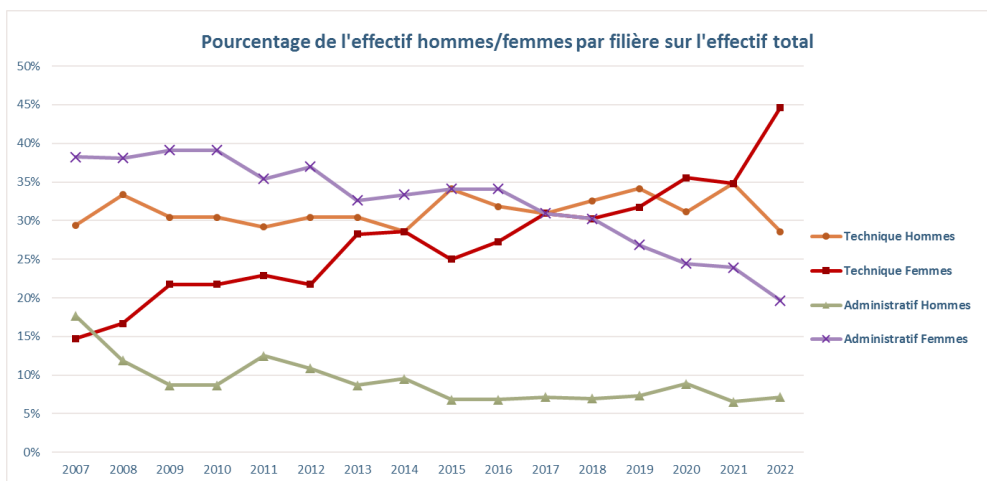
Majoritaires dans les catégories C et B, les femmes représentent désormais plus de 60 % des agents de catégorie A**, ainsi qu'une large majorité des agents fonctionnaires de l'Établissement.



(**) Ceci s'inscrit dans la tendance à la féminisation de la Fonction Publique. Entre 2011 et 2020, la part des femmes augmente de 4 points parmi les agents de catégorie A et cet effet est particulièrement marqué dans la FPT où la part des femmes augmente de 9 points au sein de cette catégorie (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2022)



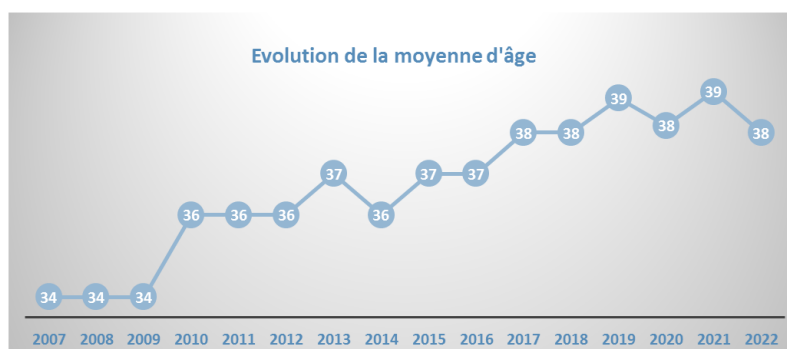
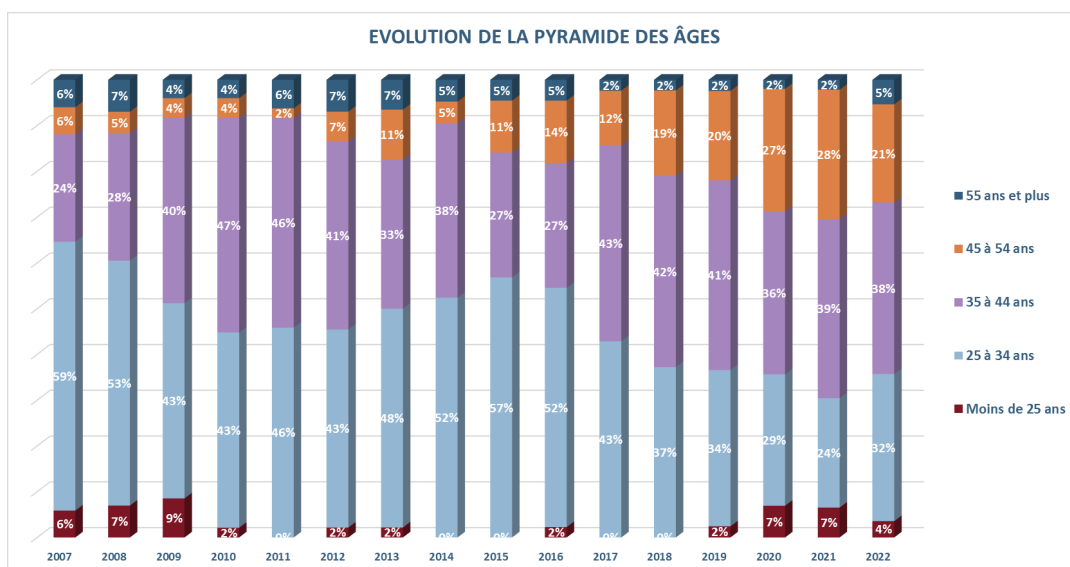
La situation est inchangée depuis 2019, étant rappelé que la vacance cette année-là du poste de chef du service Barrages a été pourvue en 2020 par un homme.



Pour ce qui est de l'évolution du pourcentage de l'effectif hommes/femmes par filière, il est constaté que le pourcentage de femmes de la filière technique dépasse à nouveau celui des hommes en 2022 (9 femmes en plus, ce qui porte leur nombre à 25, pour 16 hommes comme en 2021). En ce qui concerne la filière administrative, le nombre de femmes est identique à celui de 2021 et pour les hommes il passe de 3 à 4 agents.

1.5 Répartition par âge

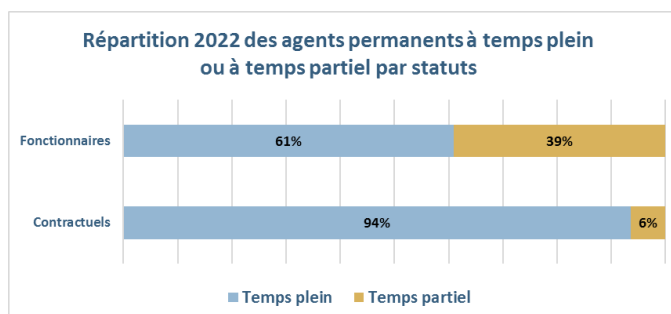
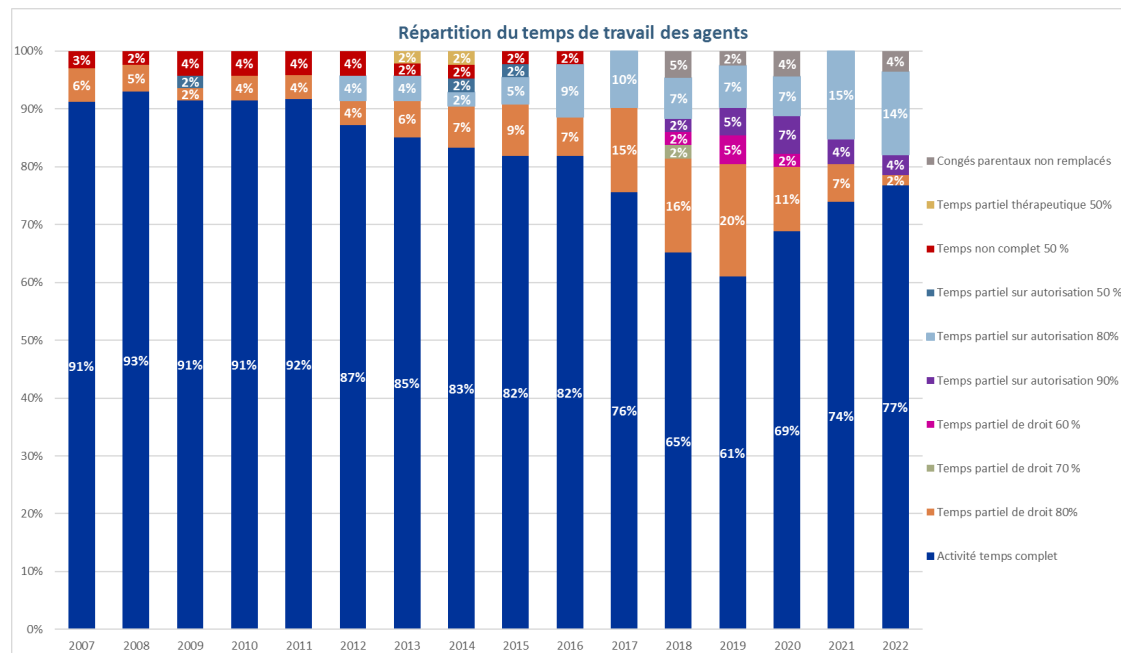
Concernant l'évolution de la pyramide des âges en 2022, on constate que comme en 2021 près des trois quarts des agents ont entre 25 et 44 ans. S'agissant de la part des 50 ans et plus, elle représente désormais 14 %, un chiffre à comparer avec la situation nationale de 35 % dans les collectivités (*Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2022*).



La moyenne d'âge des agents permanents repasse à 38 ans en 2022 (38 ans pour les femmes comme en 2021 et 38 ans pour les hommes au lieu de 39 en 2021). A titre de comparaison, l'âge moyen des agents territoriaux est de 46 ans en 2020 (*Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2022*).

En 2022, l'âge moyen des fonctionnaires est de 43 ans (42 ans en 2021), celui des contractuels permanents 34 ans (comme en 2021) et celui des contractuels non permanents 33 ans (27 ans en 2021).

2- Temps de travail



Le temps de travail au sein de l'Établissement est de 1.607 heures par an.

Du point de vue des modalités pratiques d'exercice, au vu du retour d'expérience pendant la crise sanitaire depuis 2020, le Comité Syndical d'octobre 2021 a assoupli les conditions de recours au télétravail. En 2022, c'est désormais plus de 50 % des agents éligibles (29) aux conditions exigées qui ont demandé à bénéficier de ce dispositif de 1 à 2 jours par semaine de télétravail.

En termes de tendance, on constate qu'en 2022 le pourcentage d'agents qui travaillent à temps complet continue d'augmenter (depuis 2020), alors qu'il était en diminution depuis 2012. Au total, ce sont 11 agents (toutes des femmes, soit 31 % de l'effectif féminin permanent, contre 44 % en 2021) sur 56 agents qui travaillent à temps partiel*, avec maintenant une majorité de temps partiel sur autorisation plutôt que de droit (jusqu'aux 3 ans de l'enfant). En l'absence de compensation sur l'ensemble de ces postes et également cette année un congé parental non remplacé, l'Établissement subit en 2022 une perte de ressource équivalente à 3 ETP (contre 2,2 en 2021 et 3,3 en 2020).

(*) 20 % de l'effectif permanent de l'Établissement travaille à temps partiel, ce qui est en dessous du pourcentage national dans la FPT à savoir 25 % en 2020 (33 % de femmes)

3- Rémunération

Comme le prévoit l'article 37 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants doivent publier chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Bien que cette obligation ne s'applique pas à l'Etablissement, l'information correspondante est tout de même fournie, par souci de transparence.

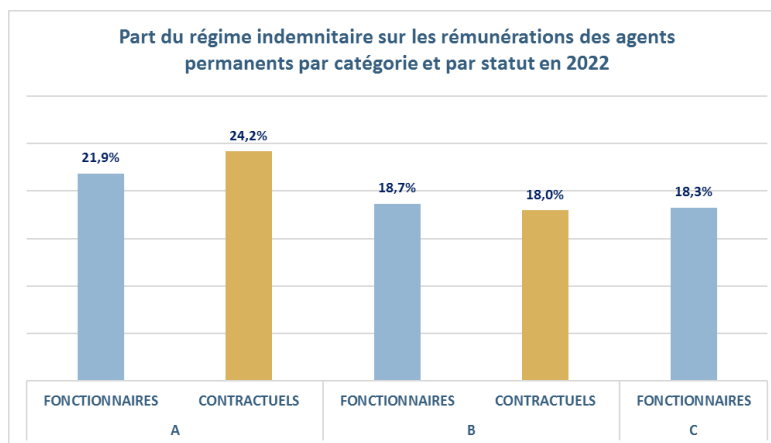
Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois*
2022	560274	2	8	120
2021	542703	2	8	120
2020	523110	2	8	120
2019	506583	3	7	117

*La durée cumulée en nombre de mois correspond à la somme des durées d'activité des 10 personnes percevant les plus hautes rémunérations.

A titre indicatif, pour les six Régions membres de l'Etablissement, la moyenne en 2021 était de 983.755,41 € (avec en moyenne 3 femmes et 7 hommes bénéficiaires).

Par ailleurs, il peut être noté que la part du régime indemnitaire (RIFSEEP-IFSE) sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents de l'Etablissement n'est que de 22 % en 2022 (comme en 2021).

	Part du régime indemnitaire (IFSE) sur les rémunérations
Fonctionnaires	20,8%
Contractuels	23,4%

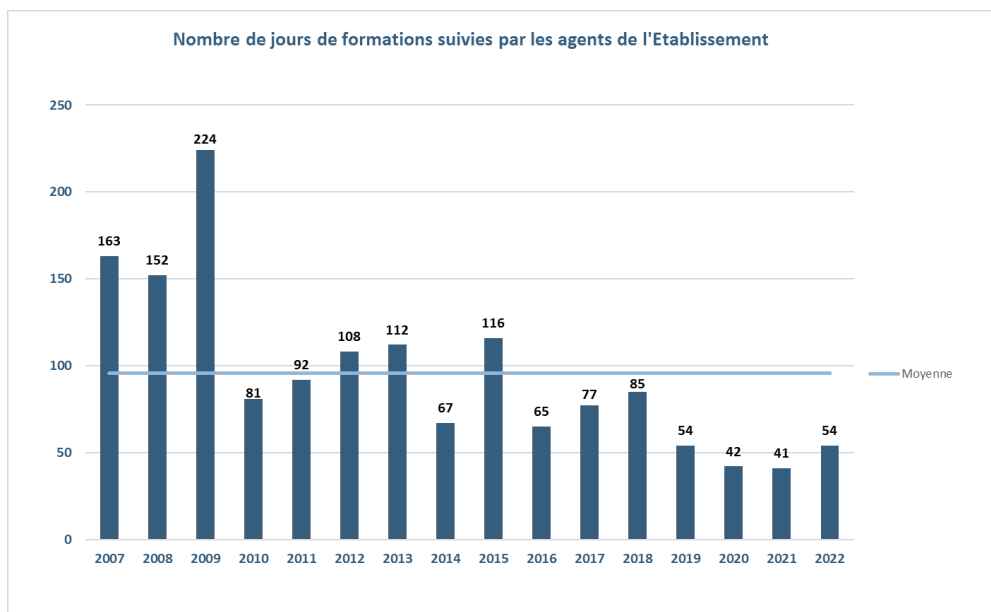


A titre de complément, 10 agents titulaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2022 et un avancement de grade a été prononcé sur le grade d'adjoint administratif de 1^{ère} classe.

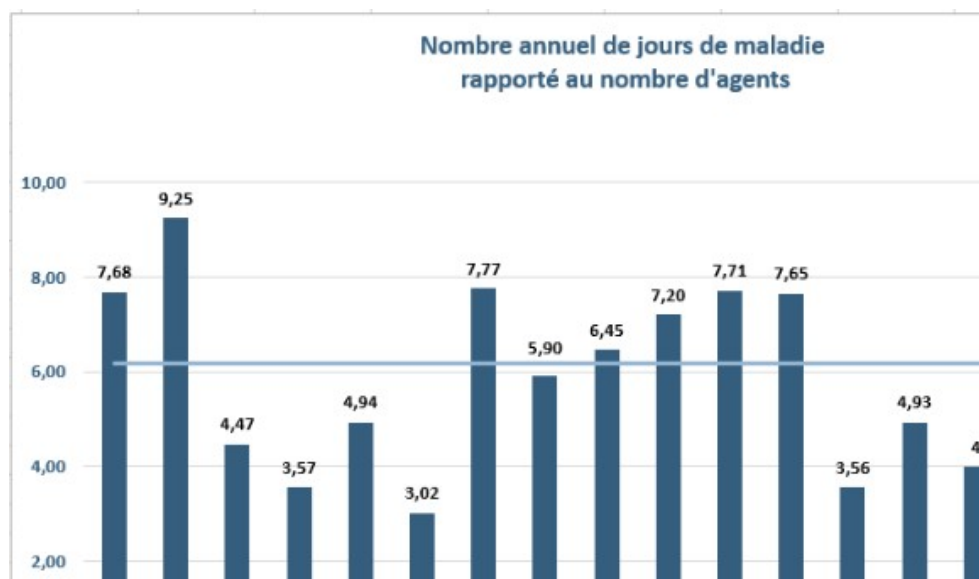
4- Formation

S'agissant de la formation en 2022, le nombre de jours suivis par les agents est passé à 54 jours (au lieu de 41 en 2021). Celles suivies par les agents l'ont été au titre du perfectionnement (36 jours) et de la formation obligatoire (18 jours).

Par ailleurs, ne sont pas comptabilisées dans le tableau ci-dessous les formations prévisionnistes qui peuvent aller dorénavant, par agent, d'un minimum de 1,5 jours pour de la formation continue à 12,5 jours pour de la formation initiale. Pas plus que les formations à l'attention des agents assurant des astreintes au titre de la gestion des digues.



5- Absences



En 2022, les arrêts de maladie ordinaire ont concerné 24 agents (contre 13 en 2021 et 11 en 2020), avec une augmentation du nombre de jours d'absence, soit 284 jours (contre 184 en 2021 et 222 en 2020). Il s'agit du plus grand nombre de jours d'absence constaté pour maladie ordinaire depuis 2007. Les jours d'arrêt concernent majoritairement les femmes (pour 87 %). Il est précisé que les cumuls d'arrêts les plus longs concernent 2 agents (84 jours au total) et que 10 agents ont été absents pour maladie ordinaire entre 10 et 19 jours. Le taux d'absentéisme des agents de l'Etablissement cette année est de 1,69 % (1,1 % en 2021 et 1,35 % en 2020), soit encore très inférieur à celui des agents territoriaux à l'échelle nationale qui s'établit à 9,6 % en 2021.

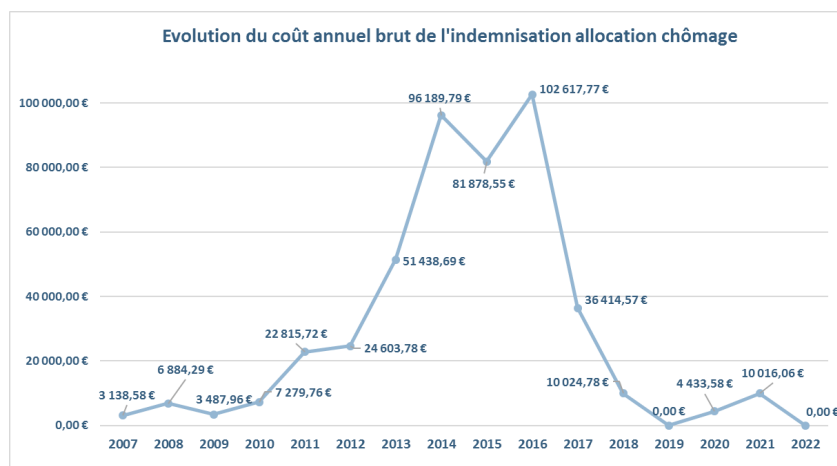
6- Accidents du travail

En 2022, aucun accident de travail n'a été déclaré et 2 accidents de trajet l'ont été, sans arrêt de travail pour les agents concernés.

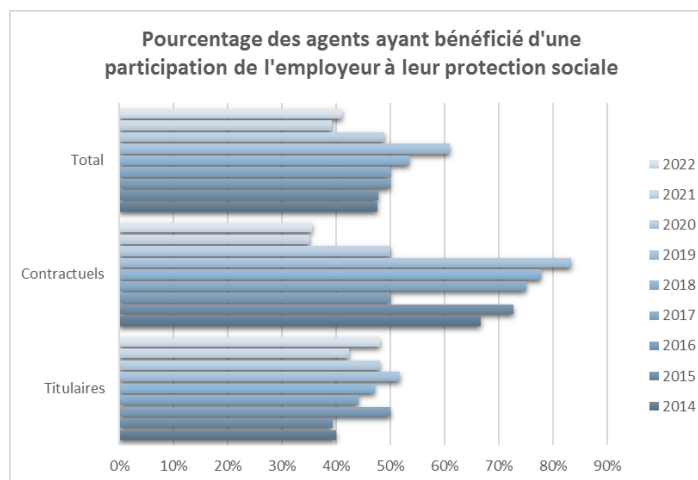
7- Indemnisation chômage

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 autant, l'Etablissement devrait continuer 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 (au 31 décembre 2022, 3 personnes susceptibles d'être concernées tant qu'elles ne bénéficient pas d'un CDI dans une autre structure). Comme constaté sur le graphique ci-après, en 2022 aucune indemnisation chômage n'a été effectuée directement par l'Etablissement.



8- Protection sociale des agents



En 2022, il est constaté encore une légère augmentation du pourcentage d'agents permanents (23 bénéficiaires contre 18 en 2021) bénéficiant 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 peut toutefois être signalé que ne sont pas comptabilisés dans ce graphique 6 agents non permanents (remplacements et contrats de projet) qui en 2022 bénéficient également de la participation employeur. Cette année, la participation de l'employeur a porté uniquement sur le volet « santé », conformément aux demandes introduites par les agents concernés.

9- Forfait mobilité durable

Le forfait mobilité durable d'un montant annuel de 200 € a été mis en place pour les agents (fonctionnaire ou contractuel) qui ont utilisé en 2021 au moins 100 jours sur l'année civile l'un des

deux moyens de transport suivants pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail :

- un vélo mécanique ou à assistance électrique personnel ;
- un covoiturage, en tant que conducteur ou passager.

De ce fait, 15 agents (6 fonctionnaires et 9 contractuels) ont bénéficié de ce forfait (uniquement sur le volet vélo) pour l'année 2021 (versé aux agents en janvier 2022).

Enfin il est rappelé que les agents bénéficient des prestations du CNAS (Comité National d'Action Sociale) du fait de la participation de l'Etablissement à cet organisme. En 2022, la cotisation annuelle de l'Etablissement a été de 14.275,00 €, contre 12.720 € en 2021. Cette augmentation est à rapprocher de l'évolution des effectifs constatée en 2022, à savoir 10 agents supplémentaires inscrits au CNAS, dont 4 apprentis qui bénéficient également de cette prestation sociale. Il peut être souligné qu'entre 2016 et 2020, les prestations perçues par les agents étaient supérieures à la cotisation annuelle versée par l'Etablissement à cet organisme. En raison notamment de la crise sanitaire, la tendance s'est un peu inversée depuis 2020 avec un montant des prestations perçues par les agents en 2022 s'élevant à 11.090 €, contre 11.802 € en 2021.

