

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.

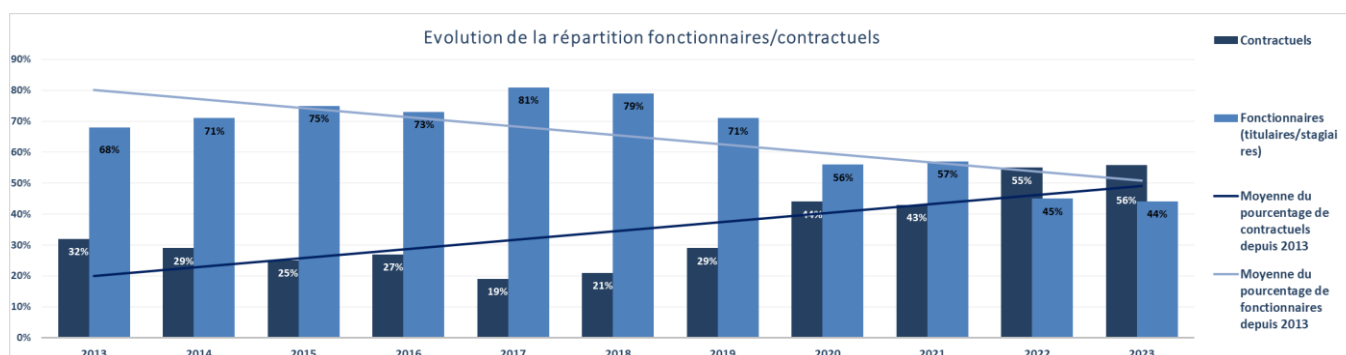
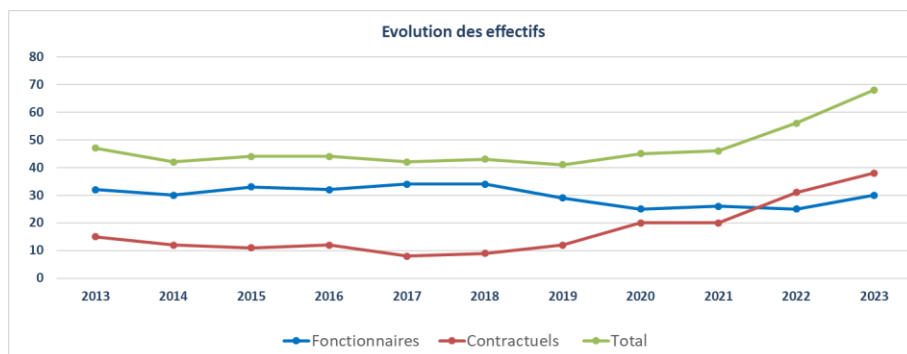
En tant que tel, le bilan social reflète l'investissement des élu(e)s dans le service public, en application des décisions prises en matière de gestion des effectifs et plus largement de politique Ressources Humaines.

Il est précisé qu'à partir de cette année, afin de permettre une meilleure lisibilité, les éléments présentés porteront uniquement sur les 10 dernières années (à partir de 2014 auparavant).

1- Structure de l'emploi

1.1 Répartition statutaire des effectifs

En volume, les effectifs de l'Etablissement passent à **68 agents permanents* fin 2023 (56 fin 2022)**. Cette augmentation de 21 % est à rattacher notamment à la montée en charge pour la mise en œuvre du PAIC afin de disposer des moyens humains nécessaires pour la gestion déléguée des systèmes d'endiguement pour le compte des EPCI. Egalement pour la prévention des inondations car fin 2023, ils sont désormais 10 agents dédiés aux programmes d'études préalables (PEP et PAPI). Enfin, en 2023 un chargé de mission infrastructure a été recruté au sein du service Barrages. Pour autant, les effectifs s'établissent à 46 agents en moyenne sur la période 2013-2023.

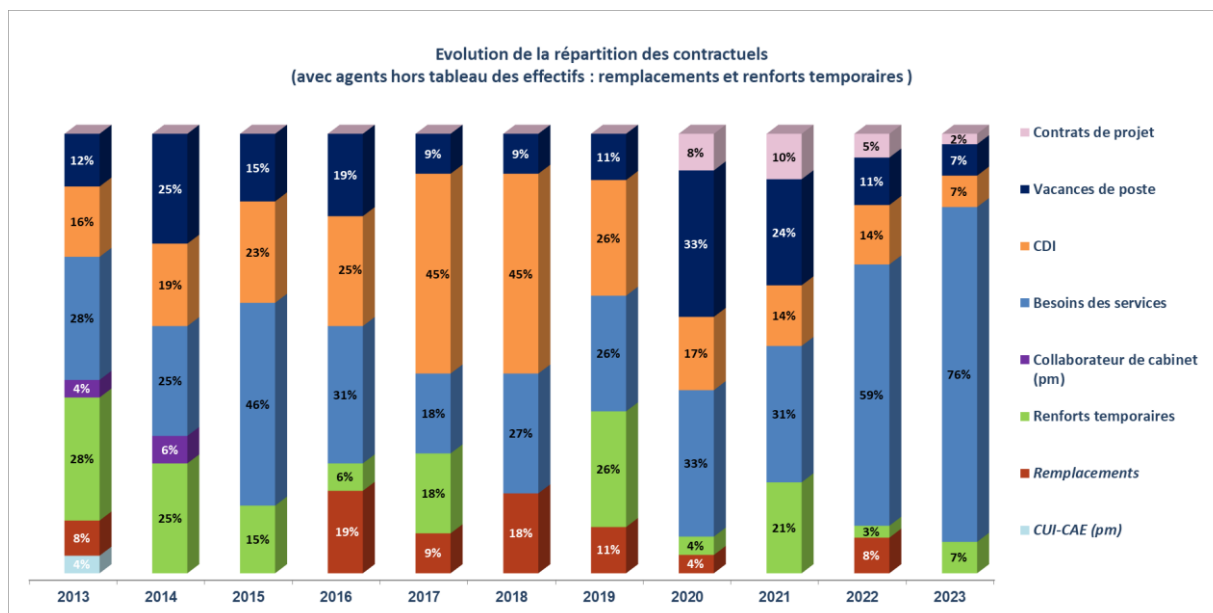


(*) Au 31 décembre 2023, 83 postes figurent au tableau des effectifs de l'Etablissement (contre 73 au 31 décembre 2022) avec 14 vacances de postes, dont 9 en raison de recrutements en cours sur la gestion des digues.

A noter par ailleurs la mise à disposition par le Département de la Loire, d'un agent pour l'animation du SAGE Loire en Rhône-Alpes (0,5 ETP).

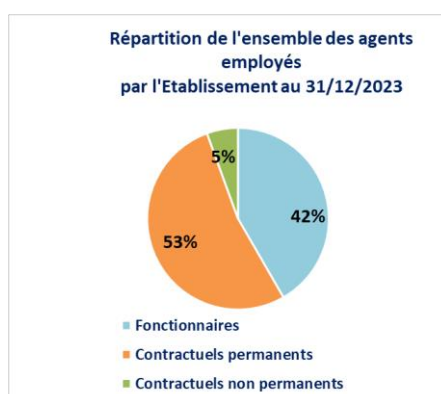
En termes de positions particulières, il peut être fait état de 1 agent placé en détachement, 3 agents en disponibilité pour convenances personnelles et 1 agent en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans.

A titre de précision au 31 décembre 2023, l'Etablissement compte 30 fonctionnaires, contre 25 en 2022 et 38 contractuels contre 31 en 2022. Le nombre d'agents contractuels est à rattacher majoritairement au besoin des services (au regard de la temporalité des actions correspondantes et de leur financement délimité dans le temps, notamment par le biais de conventions). Toutefois, comme le prévoit la réglementation, les offres d'emploi correspondantes offrent également la possibilité de recrutement par voie de détachement et ont pu également aboutir aux recrutements de 4 nouveaux fonctionnaires pour la gestion des systèmes d'endiguement notamment. De plus, il peut être précisé que suite à la vacance du poste de Directeur Général des Services (occupé par un agent contractuel qui a fait valoir ses droits à la retraite à compter du 1^{er} octobre), il a été procédé au recrutement d'un fonctionnaire de catégorie A+ (ingénieur en chef) pour le remplacer et qui a été détaché sur l'emploi fonctionnel.



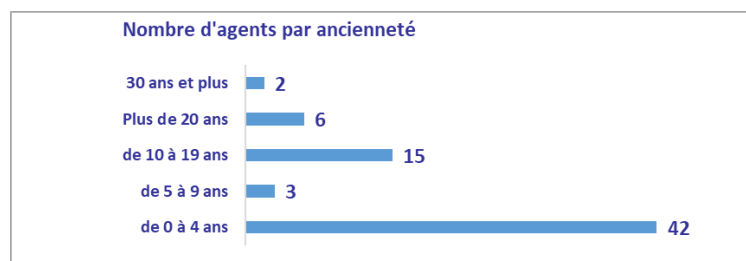
De ce fait en 2023 en plus de ceux bénéficiant d'un CDI, l'emploi d'agents contractuels au titre du besoin des services est le principal mode de recrutement (76 %), et ensuite ce sont des vacances de postes ou des renforts temporaires (7 %). A noter toujours le recours au dispositif « contrat de projet » (2 %).

En résumé, 72 agents sont employés par l'Etablissement au 31 décembre 2023 (contre 62 en 2022) : 30 fonctionnaires, 38 contractuels permanents et 4 contractuels non permanents.



Il est signalé que l'Etablissement compte 5 apprentis en 2023 (contre 6 en 2022) : étudiant en BTS sur le volet Web communication, étudiant en master 2 au sein du service Dignes, étudiant en master 2 sur le volet prévention des inondations, étudiant en master 2 pour la géomatique et étudiant en licence professionnelle sur le volet aménagement et gestion des eaux.

Enfin, au cours de l'année 2023, l'Etablissement a assuré l'accueil de 6 étudiants stagiaires, pour des périodes de 8 jours à 6 mois, soit au total environ 24 mois de stage.



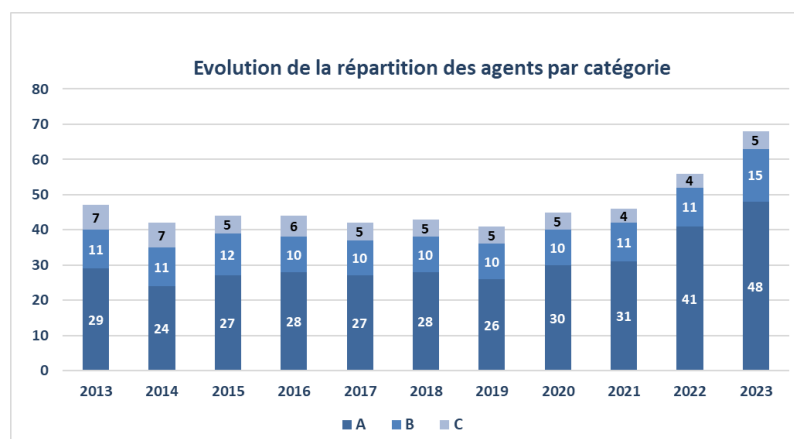
S'agissant du renouvellement des effectifs, il doit être relevé que les recrutements effectués en 2023 ont conduit à ce que la part des agents ayant de 0 à 4 ans d'ancienneté représente désormais près des 2/3 de l'effectif. Cette évolution appelle une attention particulière, ne serait-ce qu'en termes d'intégration des modes de faire et de capitalisation des savoir-faire au sein de l'Etablissement. Toutefois, 23 agents ont 10 ans ou plus d'ancienneté (à noter également en 2023 que 4 agents ont rejoint le groupe de ceux ayant atteint 20 ans d'ancienneté au sein de l'Etablissement).

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

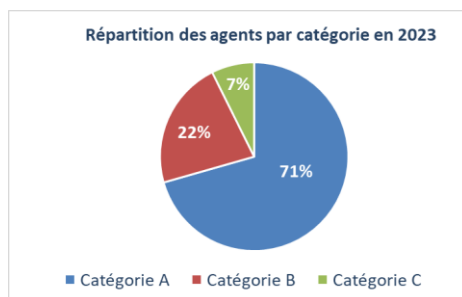
Arrivées de fonctionnaires sur nouveaux postes	17%
Arrivées de fonctionnaires suite à vacances de postes	12%
Arrivées de contractuels sur nouveaux postes	38%
Arrivées de contractuels suite à vacances de postes	29%
Arrivée de contractuel suite à un apprentissage au sein de l'Etablissement	4%
Principaux modes d'arrivées d'agents permanents (24 agents)	

Démissions	46%
Renoncements à la prolongation des contrats	23%
Mutations	15%
Retraite d'un agent contractuel	8%
Disponibilité pour convenances personnelles	8%
Principales causes de départs d'agents permanents (13 départs)	

1.2 Répartition par catégorie des effectifs

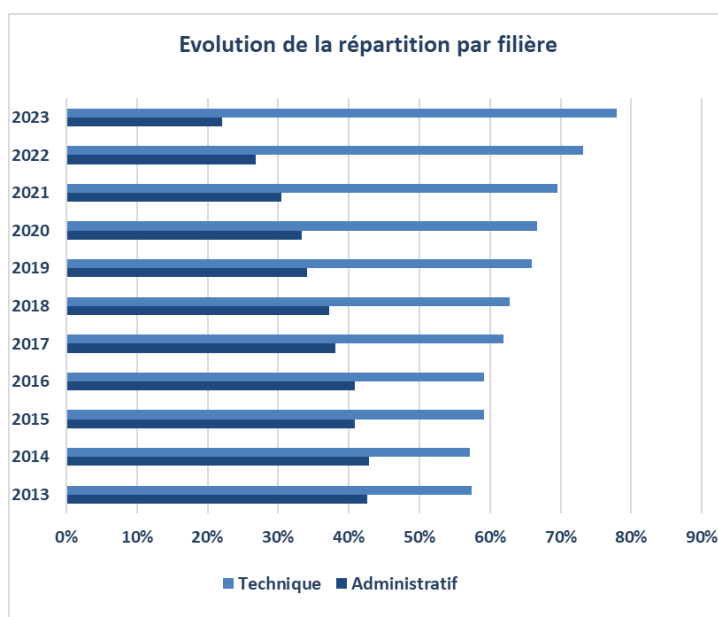


La répartition des agents par catégorie est sensiblement identique depuis 2013. Il est à noter la part prédominante d'agents de catégorie A, à rattacher à la nature particulière des missions d'expertise, de conseil et d'appui assurées par l'Etablissement. En lien avec l'augmentation des effectifs, en 2023 sont arrivés cinq agents en catégorie B afin d'assurer les fonctions de chargé-es d'opération pour la gestion des systèmes d'endiguement.



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 2023, la filière technique représente désormais presque 80 % des effectifs présents, contre 58 % seulement en 2013.

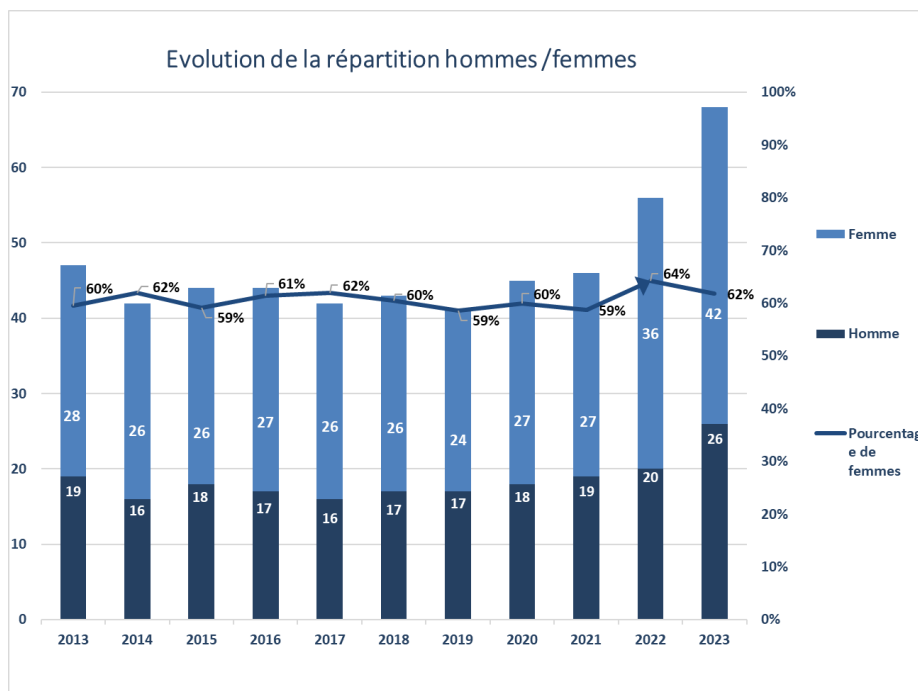


La répartition par filière et par statut en 2023 fait apparaître un recours à l'emploi contractuel presque exclusivement pour les interventions techniques (toutefois à noter l'arrivée de trois agents contractuels dans la filière administrative, deux au titre des fonctions support prévues pour le PAIC et un sur une vacance de poste pour disponibilité). En termes de cadres d'emplois, les ingénieurs et les techniciens représentent plus de 80 % des effectifs.

Filière	Titulaires	Contractuels	Tous
Administrative	16%	6%	22%
Technique	28%	50%	78%
Total	44%	56%	100%

Cadres d'emplois	% d'agents
Ingénieurs	61,8%
Techniciens	19,1%
Attachés	8,8%
Rédacteurs	2,9%
Adjoints administratifs	7,4%

1.4 Répartition hommes/femmes

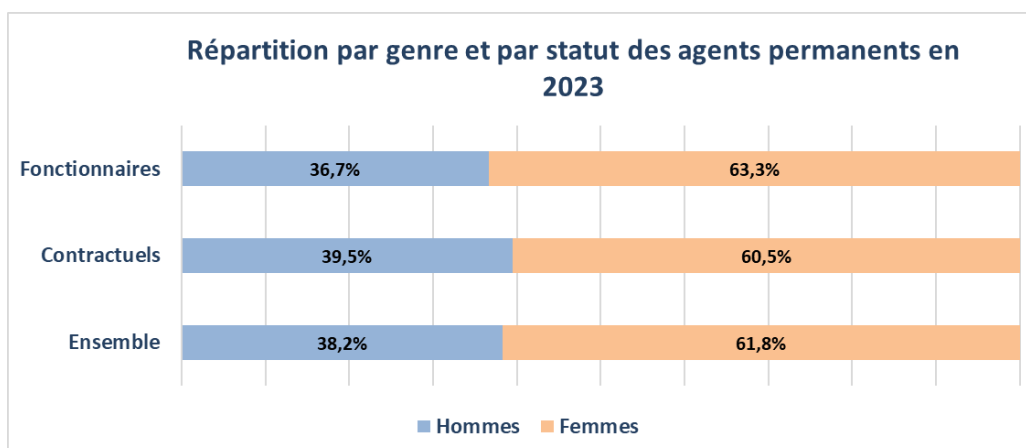


En 2023, malgré l'évolution des effectifs la répartition en pourcentage de l'effectif (postes permanents) reste toujours quasiment la même depuis 2013. Les femmes représentent 62 %* de l'effectif total de l'Etablissement.

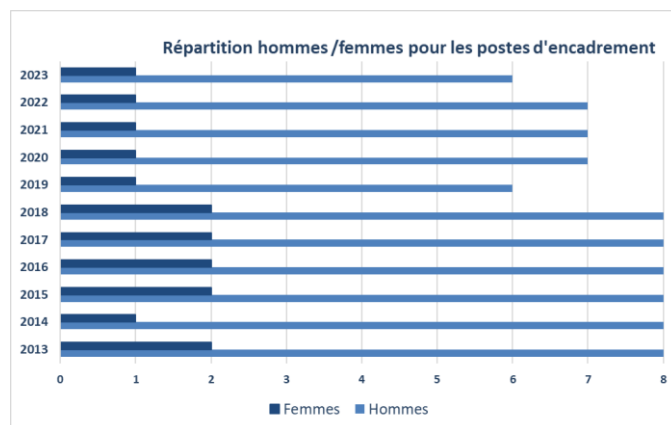
Catégorie Fonction publique	Effectifs		TOTAL	Proportion	
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
A	20	28	48	42%	58%
B	6	9	15	40%	60%
C	0	5	5	0%	100%
Total général	26	42	68	38%	62%

(*) 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)

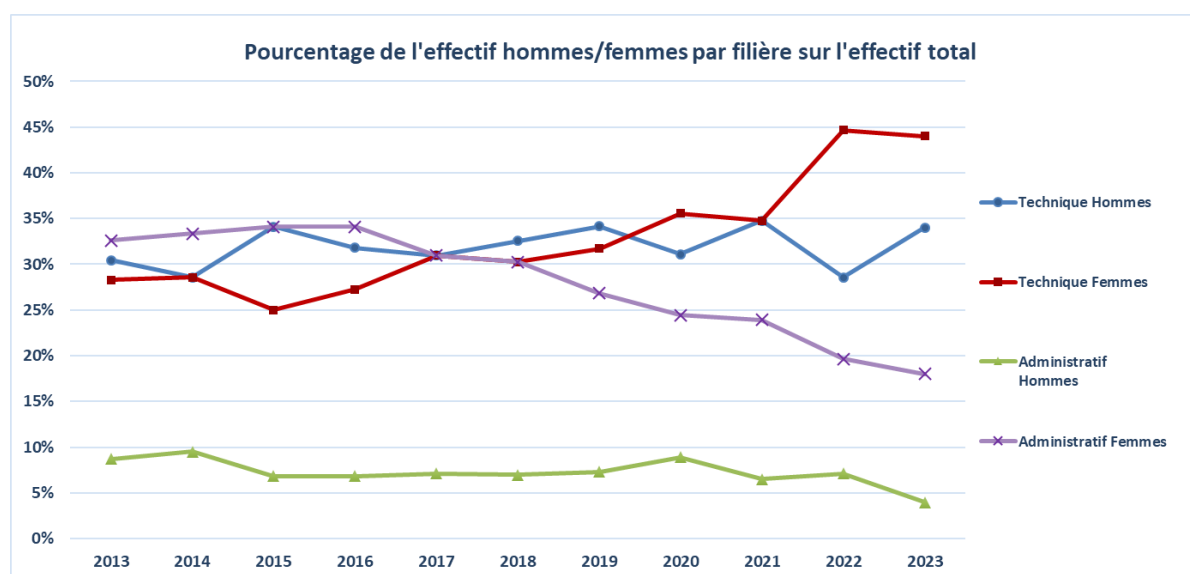
Majoritaires dans les catégories C et B, les femmes représentent désormais pratiquement 60 % des agents de catégorie A**, ainsi qu'une large majorité des agents fonctionnaires de l'Etablissement.



(**) 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)



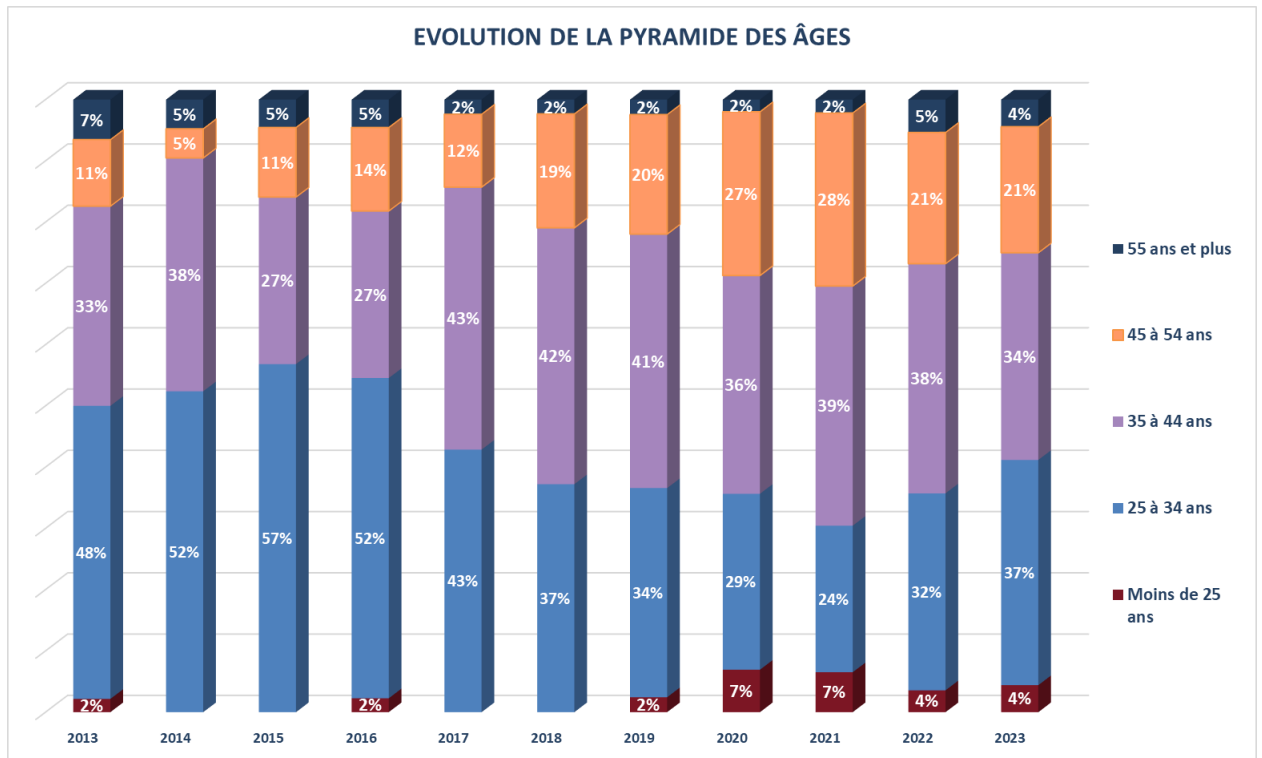
S'agissant des postes d'encadrement, la situation est inchangée depuis 2019. La diminution constatée du nombre d'hommes en 2023 est due depuis octobre à la vacance du poste de chef du service Barrages (recrutement en cours sur celui-ci).



Pour ce qui est de l'effectif hommes/femmes par filière, il est constaté que les femmes sont toujours largement majoritaires en 2023 au sein de la filière technique, même si 9 hommes ont été recrutés au sein de celle-ci (30 femmes pour 23 hommes). En ce qui concerne la filière administrative, le nombre de femmes passe de 11 à 12 et pour les hommes il passe de 4 à 3 agents avec le remplacement du Directeur Général des Services par un agent de la filière technique (ingénieur en chef).

1.5 Répartition par âge

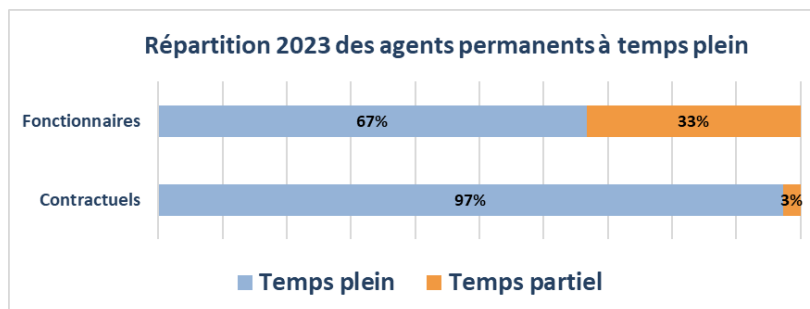
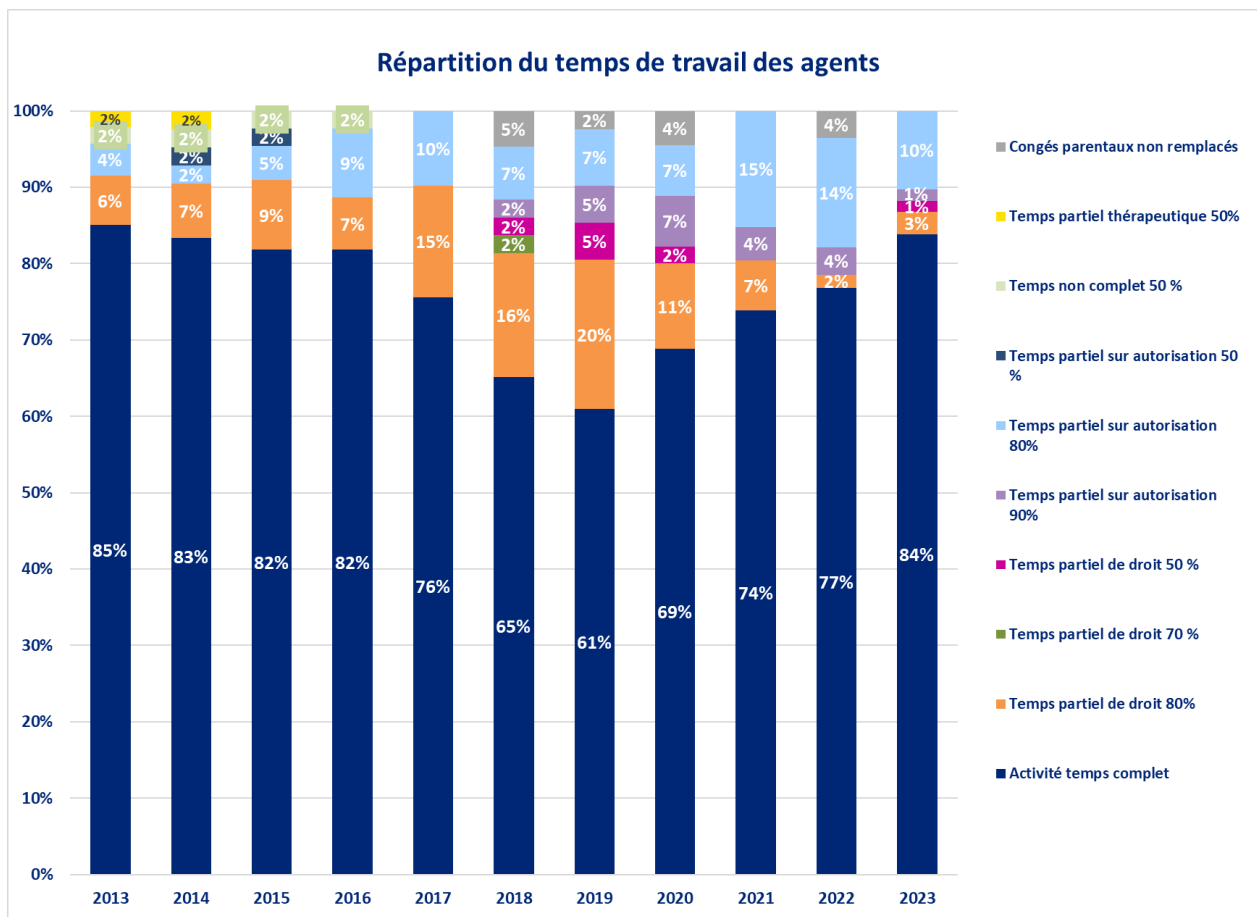
Concernant l'évolution de la pyramide des âges en 2023, on constate que comme en 2022 près des trois quarts des agents ont entre 25 et 44 ans. S'agissant de la part des 50 ans et plus, elle représente toujours 12 %, un chiffre à comparer avec la situation nationale de 35 % dans les collectivités (*Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2022*).



Pour la première fois depuis 7 ans, la moyenne d'âge des agents permanents repasse à 37 ans en 2023 (on notera que la moyenne d'âge des femmes diminue à 36 ans contre 38 ans en 2022 et que celle des hommes quant à elle augmente à 40 ans au lieu de 38 en 2022). A titre de comparaison, l'âge moyen des agents territoriaux était de 46 ans en 2020 (*Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2022*).

En 2023 (comme en 2022), l'âge moyen des fonctionnaires est de 44 ans, celui des contractuels permanents 33 ans et celui des contractuels non permanents 30 ans.

2- Temps de travail



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

Du point de vue des modalités pratiques d'exercice au 31/12/2023, c'est un peu moins de 50 % des agents (32) qui bénéficient du dispositif de 1 à 2 jours par semaine de télétravail.

En termes de tendance, il est constaté en 2023 que le pourcentage d'agents qui travaillent à temps complet a continué d'augmenter pour passer à plus de 80 %. Ceci est en lien avec les recrutements à temps complet effectués tout au long de l'année. Au total, ce sont 12 agents (toutes des femmes 11 fonctionnaires et une contractuelle), soit 27 % de l'effectif féminin permanent, contre 31 % en 2022) avec une majorité de temps partiel sur autorisation plutôt que de droit (jusqu'aux 3 ans de l'enfant). Les quotités de travail vont de 50 % à 90 % d'un temps plein.

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.

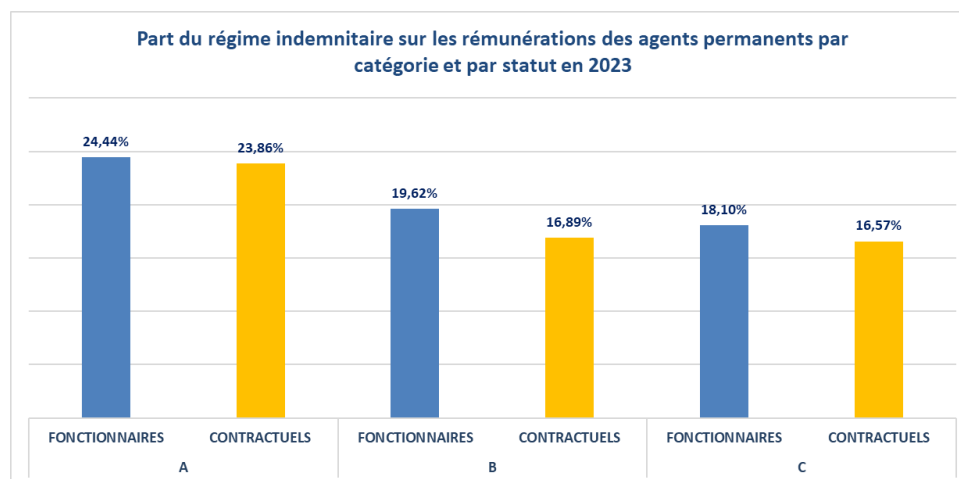
Bien que cette obligation ne s'applique pas à l'Etablissement, l'information correspondante est tout de même fournie, par souci de transparence.

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois*
2023	524 494 €	3	7	117
2022	560 274 €	2	8	120
2021	542 703 €	2	8	120
2020	523 110 €	2	8	120
2019	506 583 €	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. Pour 2023, la différence constatée est due au départ à la retraite à compter du 1^{er} octobre du Directeur Général des services

Par ailleurs, il peut être noté en 2023 que la part du régime indemnitaire (RIFSEEP-IFSE) sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents de l'Etablissement est de 22 %.

	Part du régime indemnitaire (IFSE) sur les
Fonctionnaires	22,66%
Contractuels	22,90%

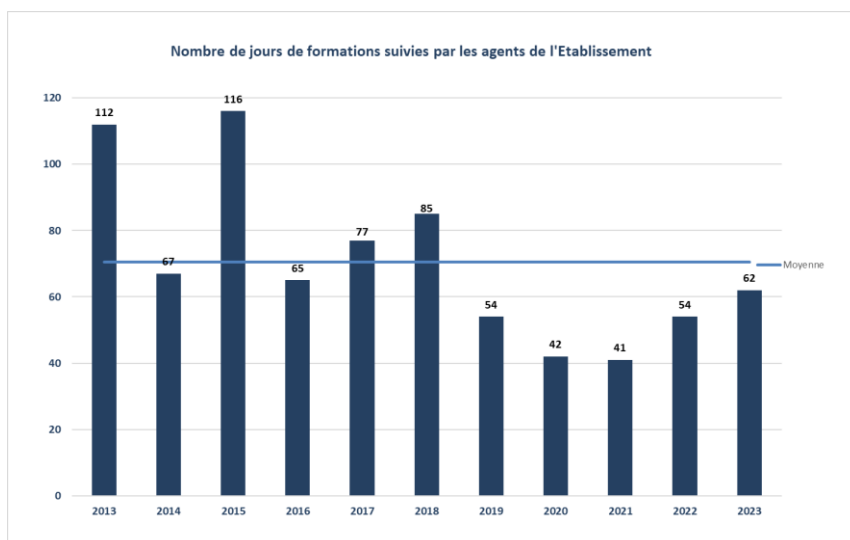


A titre de complément, 10 agents titulaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2023 et deux avancements de grade ont été prononcés sur le grade d'attaché principal et d'ingénieur principal.

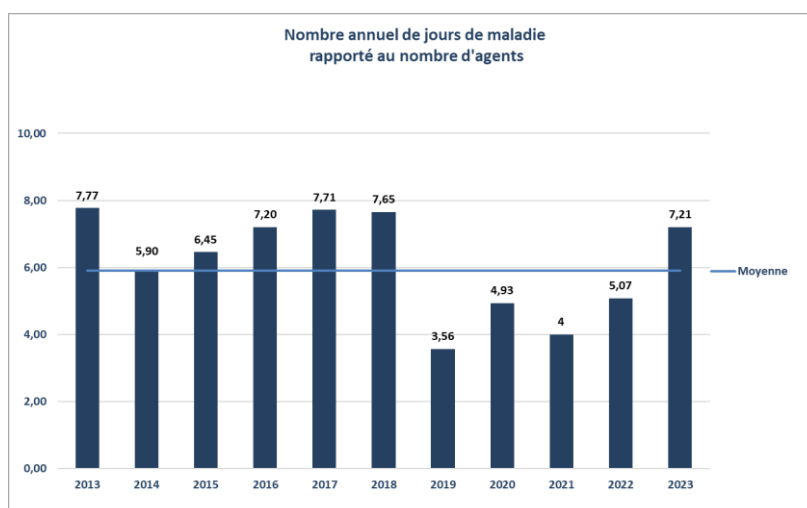
4- Formation

S'agissant de la formation, les agents de l'Etablissement se sont formés 62 jours en 2023 (54 jours en 2022). Il peut être indiqué que suite à la mise en place du Comité Social Territorial (CST) (Cf. point 8 ci-dessous), 3 représentants du personnel ont suivi les 5 jours de formation obligatoire à ce titre. Les autres formations suivies par les agents l'ont été au titre du perfectionnement (41 jours) et de la préparation aux épreuves orales du concours externe d'ingénieur (6 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.



Absences



En 2023, le nombre d'agents concernés par un arrêt maladie ordinaire est le même qu'en 2022, à savoir 24 agents. Pour autant le nombre de jours d'absence a quasiment doublé pour atteindre 490 jours en 2023 contre 284 jours en 2022. A ce titre, il peut être précisé qu'un agent cumule à lui seul 290 jours de maladie ordinaire, soit presque la moitié des jours d'absence constatés en 2023. Les autres arrêts l'ont été pour une durée comprise entre 2 et 31 jours. Un agent non permanent (contrat de projet) a été placé en congé maternité en 2023 (avec remplacement de cet agent pendant cette absence).

En lien avec l'augmentation constatée en 2023, le taux d'absentéisme des agents de l'Etablissement cette année est en légère hausse en passant à 2 % (1,69 % en 2021, 1,1 % en 2021 et 1,35 % en 2020), pour autant il est encore très inférieur à celui des agents territoriaux à l'échelle nationale qui s'établit à 9,7 % en 2022.

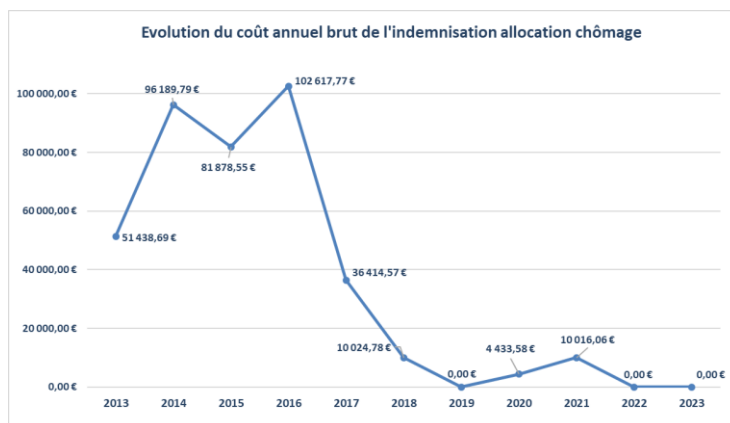
5- Accidents du travail

En 2023, trois accidents du travail ont été déclarés (dont un ayant entraîné un arrêt de travail de 32 jours).

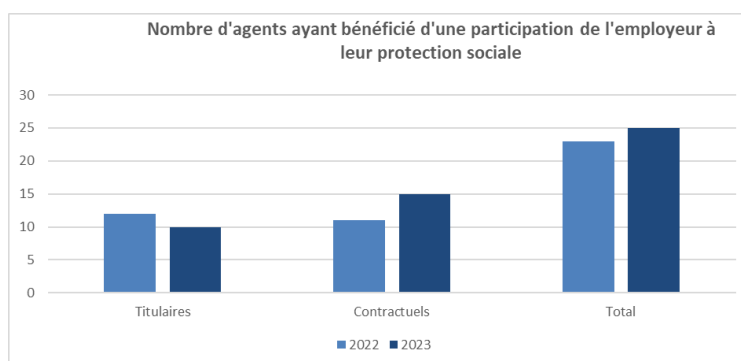
6- Indemnisation chômage

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 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 2023, 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 2023 aucune indemnisation chômage n'a été effectuée directement par l'Etablissement.



7- Protection sociale des agents



En 2023, du fait de l'augmentation de l'effectif et notamment du nombre d'agents contractuels, il est constaté une augmentation du nombre de bénéficiaires dans cette catégorie d'agents (15 au lieu de 11 en 2022). 37 % des agents permanents (25 bénéficiaires contre 23 en 2022) 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). Cette année, la participation de l'employeur a porté uniquement sur le volet « santé », conformément aux demandes introduites par les agents concernés.

8- Forfait mobilités durables

Le forfait « mobilités durables » a été mis en place pour les agents de l'Etablissement depuis 2021.

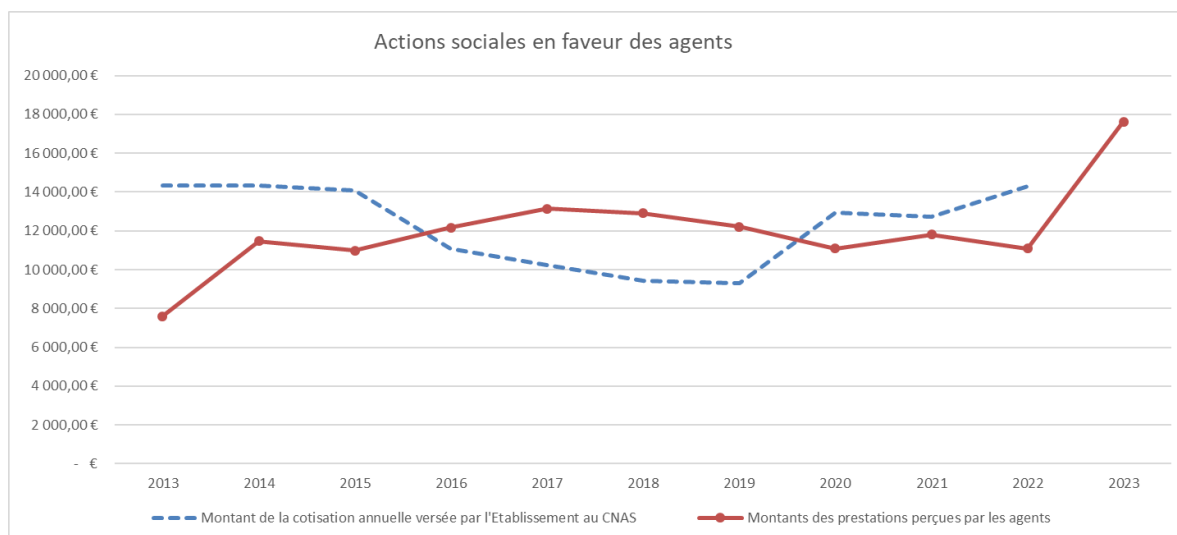
De ce fait, 24 agents (11 fonctionnaires et 13 contractuels) ont bénéficié de ce forfait (22 sur le volet vélo et 2 sur le volet covoiturage) et majoritairement avec le montant plafond de 300 € (19 agents) pour l'année 2023 (versé aux agents en janvier 2024).

9- Comité National d'Action Sociale (CNAS)

Enfin il est rappelé que les agents bénéficient de prestations sociales du fait de la participation de l'Etablissement au CNAS. Pour 2023, il est signalé que le montant de la cotisation annuelle n'a pas encore été transmis par ce dernier.

Pour autant, le montant des prestations perçues par les agents en 2023 est d'ores et déjà connu et il est constaté une nette évolution du montant des prestations perçues par les agents (17 629,14 € contre 11 090,00 € en 2022).

Au cours de l'année 2023, 88 agents de l'Etablissement ont été bénéficiaires du CNAS contre 71 en 2022 (il est important de préciser que les agents qui quittent l'établissement en cours d'année restent bénéficiaires jusqu'au 31/12 de l'année en cours).



10- Dialogue social

L'effectif de l'Etablissement ayant dépassé le seuil de 50 agents en 2022 (62 agents permanents et non permanents), des élections professionnelles ont été organisées en interne dans le cadre de la mise en place à compter du 1er janvier 2023 du Comité Social Territorial (CST). Cette instance consultative permet de débattre des questions collectives concernant l'organisation et le fonctionnement des services.

En application de la réglementation en la matière, le CST compte six représentants de l'Etablissement (dont son Président et son secrétaire) et six représentants du personnel (dont son secrétaire adjoint). Chaque collège compte 3 titulaires et 3 suppléants.

Cette instance s'est réunie deux fois en 2023.