

# RAPPORT SUR LA SITUATION DU PERSONNEL DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION D'EPINAL **2021**



# SOMMAIRE

## Sommaire

I. ANALYSE DE L'EFFECTIF .....	3
1) Evolution de l'effectif .....	3
2) Structure de l'effectif .....	3
a) Par filière / catégorie.....	3
b) Par âge.....	4
1) Dépenses du personnel.....	5
2) Recettes.....	6
III. Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences .....	6
IV. Et en 2022 .....	8

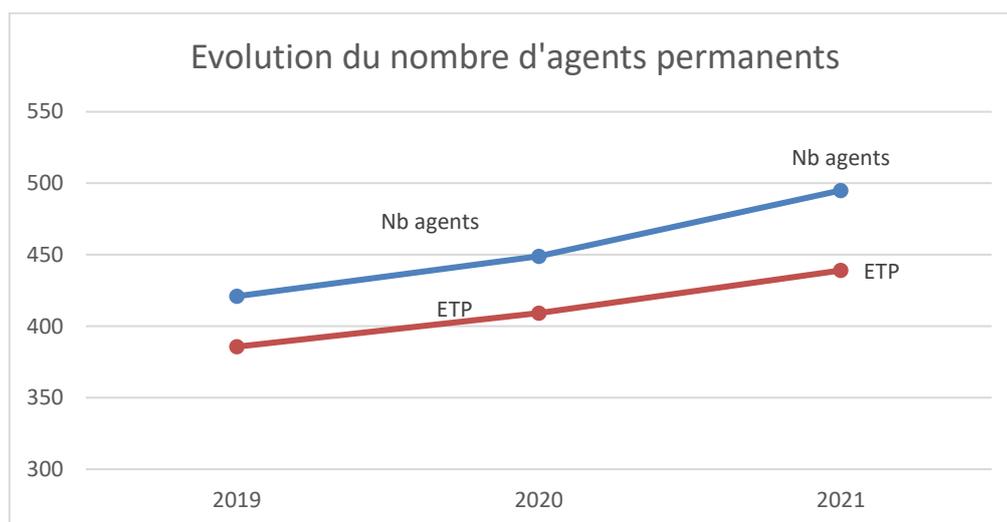
# I. ANALYSE DE L'EFFECTIF

## 1) Evolution de l'effectif

Au 31 décembre 2021 la CAE comptait 505 agents soit 448.78 Equivalent Temps Plein (ETP) répartis comme suit :

- 301 fonctionnaires territoriaux (titulaires ou stagiaires)
- 142 agents contractuels
- 62 emplois non permanents (vacataires...)

Entre le 31/12/2020 et le 31/12/21, le nombre d'agents **permanents** est passé de 449 à 495 soit en ETP, de 409.24 à 448.78 (fluctuation des temps partiels comprise). Cette augmentation s'explique principalement par la prise de compétences supplémentaires et le développement de celles-ci.



## 2) Structure de l'effectif

### a) Par filière / catégorie

Les effectifs de la CAE sont à 44 % composés d'agents issus de la catégorie C, 26 % issus de la catégorie B, 18 % de la catégorie A et 12 % sans catégorie (contrat aidé, vacation, assistante maternelle, etc...).

La répartition de l'effectif par filière des agents des différentes catégories, s'articule de la manière suivante :

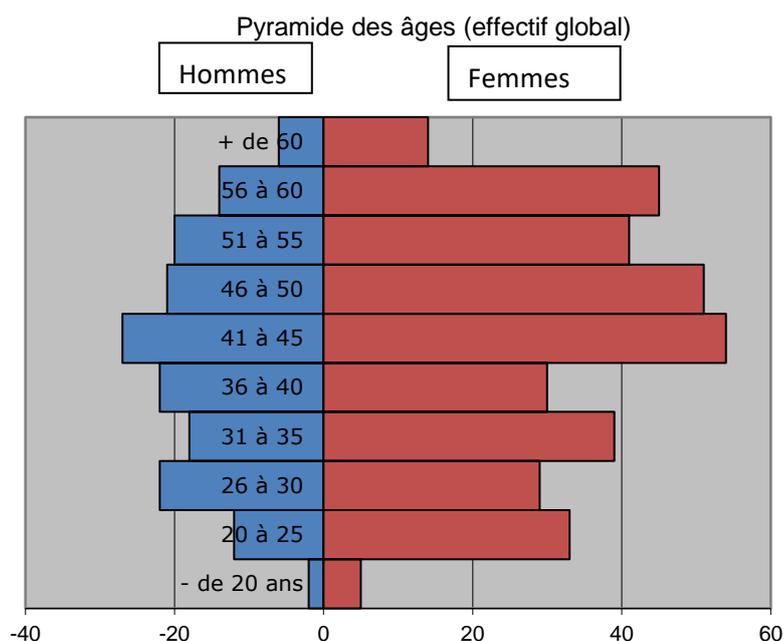
- Les agents de catégorie A se retrouvent majoritairement dans la filière culturelle à hauteur de 29 % et pour 40 % dans la filière administrative. Les autres filières représentées sont la filière médico-sociale (5 %), la filière sociale (15 %), la filière technique (9%) et sans filière (1 %).
- Pour les agents de catégorie B, la structure des effectifs se concentre sur 3 filières : culturelle (51 %), sportive (18 %), et technique (18%). Les autres filières représentées sont la filière administrative (10 %) et la filière animation (4 %).
- Les agents de catégorie C se répartissent de la manière suivante : technique (35 %), administrative (27 %) et médico-sociale (19 %). Les autres filières représentées sont la filière culturelle (9 %), la filière animation (7 %), la filière sociale (3 %) ainsi que la filière sécurité (1 %).

A noter, la situation d'agents non comptabilisés dans les filières définies par le statut de la fonction publique au regard du type de contrat : assistantes maternelles, contrats aidés et contrats adulte relais.

### **b) Par âge.**

L'âge moyen des agents de la CAE est de 42.9 ans répartis comme suit :

- 41.3 ans pour les hommes
- 42.6 ans pour les femmes



## II. ANALYSE DU BUDGET RH.

### 1) Dépenses du personnel

Les dépenses de personnel de la CAE en 2021 s'élèvent à 18 997 021.85 € et les recettes à 1 031 044.39 € portant le budget net des ressources humaines à 17 965 977.46€. Les dépenses se répartissent entre :

- la partie masse salariale pour 18 103 758.74€
- la partie fonctionnement RH (frais de déplacement, formation...) pour 831 799.11 €
- la subvention versée au Comité d'Action Sociale : 61 464 €

Ainsi les principaux postes de dépenses concernant la masse salariale sont les suivants :

▪ Traitement brut indiciaire	8 940 853.24€
▪ Charges sociales	5 061 740 €
▪ Régime indemnitaire	1 501 524 €
▪ Heures supplémentaires payées	50 916 €
▪ Nouvelle bonification indiciaire	61 690 €

Pour la partie masse salariale plusieurs éléments sont à prendre en compte :

- Hausse du SMIC au 1/01/21 puis au 01/10/21 soit 2.24% d'augmentation au total
- Evolution du Glissement Vieillesse Technicité (avancement de grade, promotion interne...) et réformes statutaires (refontes des grilles) ainsi que la revalorisation des indices majorés plancher à compter du 01/10/21.

La CAE poursuit l'optimisation de ses ressources par une politique forte de mobilité interne et de développement des compétences pour anticiper et accompagner ses besoins internes.

Enfin, la CAE soutient le pouvoir d'achat de ses agents par plusieurs actions :

- La mise en place d'un dispositif des chèques déjeuners : valeur faciale du chèque à hauteur de 5 € dont 2,50 € à la charge de la collectivité (394 agents sont adhérents en 2021 soit 86% des agents pouvant en bénéficier).
- La collectivité participe à la garantie de maintien de salaire (Mutex) à hauteur de 5 €.
- Des mesures salariales sont mises en œuvre afin d'accroître la motivation au travail et reconnaître la manière de servir des agents: octroi de primes liées au régime indemnitaire, maintien d'une dynamique autour des avancements de grade et d'échelons, notamment en direction des agents de catégorie C.

**Pour la partie « fonctionnement RH ».** Cela implique les dépenses de formation (hors cotisation CNFPT qui représentent 0.9% des traitements bruts), de déplacement et de médecine du travail, pour l'essentiel.

## 2) Recettes

**Concernant les recettes,** la CAE veille à maximiser les gains (refacturations, contrats aidés), l'octroi de subventions (Fonds National de Péréquation, Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). Cela a ainsi permis de dégager 1 031 044.39€ de recettes en 2021.

Par ailleurs, en partenariat avec la Ville d'Epinal, la CAE met en œuvre, dès que les conditions sont réunies, des mutualisations de services comme cela a été fait pour une partie des agents du service urbanisme, pour la Direction des Services Techniques, la Direction des Systèmes d'Informations ou encore pour la Direction des Ressources Humaines.

## III. Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences

La CAE a engagé depuis plusieurs années, une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences à travers la mise en place de fiches de poste, un entretien annuel mis à jour selon les règles en vigueur, et un suivi annuel de l'évolution des effectifs dans le cadre des départs en retraite, en lien avec les chefs de service, permettant une anticipation des départs et des besoins en recrutement.

La CAE mène ainsi une politique de ressources humaines active à travers :

- Un accompagnement des stagiaires : 197 stagiaires écoles ont été accueillis au sein des services de la CAE en 2021 (année scolaire 2020-2021). Ce chiffre est en forte baisse (308 pour 2019-2020) en raison de la crise sanitaire qui a affecté toute l'année scolaire
- Un effort de formation annuel est réalisé (108 jours de formation en 2020 et 341 jours en 2021), afin de favoriser le développement des compétences des agents. Le partenaire privilégié de la collectivité est le CNFPT auprès duquel la collectivité contribue à hauteur de 0.9% de la masse salariale. Ainsi, 85 % des actions de formation sont aujourd'hui conduites avec le CNFPT s'inscrivant dans la cotisation annuelle, grâce à une adaptation aux besoins de la collectivité, en favorisant les actions de formation. Viennent s'ajouter des formations payantes dispensées par des organismes extérieurs (pour des formations spécifiques non dispensées par le CNFPT).
- Une réelle volonté d'accompagnement des agents dans leur carrière et leur évolution professionnelle.

- Dans le cadre du SIRH : élaboration de la cartographie des métiers.
- Une politique de sécurité santé et prévention ambitieuse. Un pôle santé sécurité au travail composé de 2 personnes (Conseillers de préventions) ; ce pôle est dédié à ces questions ceci dans le but de permettre la mise en place d'un plan d'actions pluriannuel et une amélioration continue des conditions de travail. En 2021 s'est également constitué au sein de ce pôle un réseau d'assistants de prévention.
- Enfin, compte tenu de l'allongement de la durée de vie au travail, la DRH se trouve régulièrement confrontée à des reclassements professionnels, notamment pour des agents occupant des postes présentant une pénibilité physique (chargé de l'entretien des locaux...). Un poste axé sur le maintien dans l'emploi a d'ailleurs été créé en 2021 au sein du pôle santé sécurité au travail.

Afin de faciliter les reclassements au sein de la collectivité, la DRH développe depuis 2016 la mise en place d'immersions au sein de nouveaux services durant une période de 3 mois. Un bilan est effectué au terme de ce délai au sein duquel 3 alternatives sont envisageables :

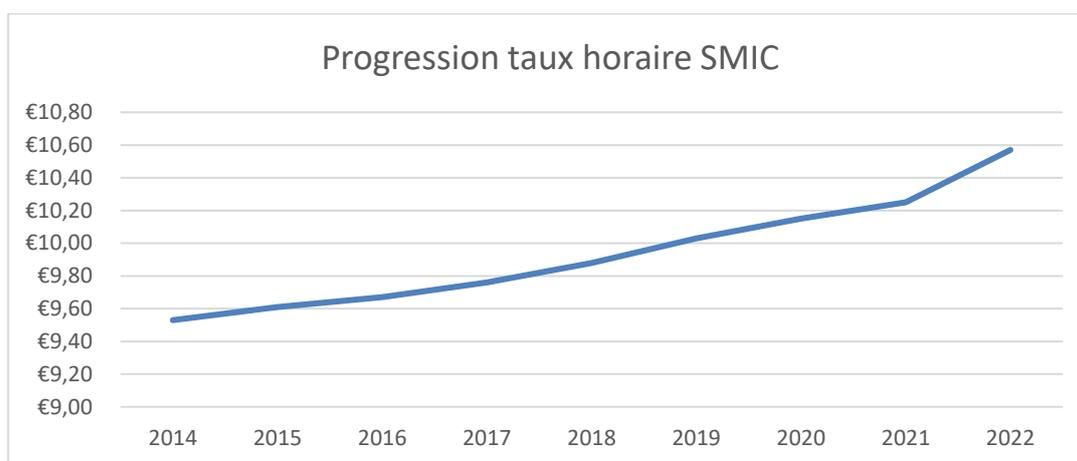
- Une mobilité interne au sein du service si le bilan est positif.
- Un renouvellement de la période d'immersion pour 3 mois.
- Un retour dans le processus de mobilité interne si le bilan est négatif de la part de l'agent, du nouveau chef de service et/ou des 2 parties.

La mise en œuvre de ces immersions se concrétise dans 2 cas sur 3 en moyenne par une mobilité interne.

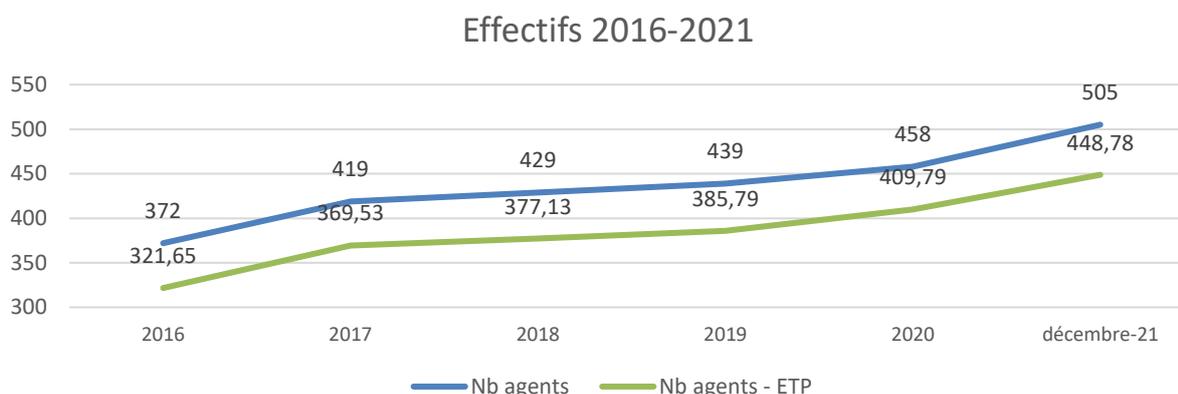
## IV. Et en 2022

Les hypothèses formulées pour le budget prévisionnel 2022 sont composées d'éléments réglementaires se traduisant par une progression budgétaire imposée mais également d'enveloppes soumises à arbitrage selon les besoins de la collectivité. Ainsi, les principales évolutions sont les suivantes :

- La double augmentation du SMIC, +2.24 % en octobre 2021 et +0.9 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022 portant le taux horaire à 10.57 € brut soit + 25 K€.



- Baisse du taux de charge relatif aux accidents de travail soit -41 K€.
- Progression de l'enveloppe relative à la prime de fin d'année indexée sur l'inflation (1%) soit +4 K€.
- Requalification des catégories C de la filière médico-sociale dont les auxiliaires de puériculture + 40 K€
- Progression du glissement vieillesse technicité (GVT) soit +24 K€
- Progression des effectifs de +47 postes entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021 pour un total de 505 agents. La répartition s'illustre principalement par +4.40 % sur la masse salariale des agents titulaires pour un total de 11.9 M€ et +19.67 % pour l'enveloppe relative aux agents non titulaires soit un total de 6.9 M€.



- Augmentation de la subvention relative au comité d'actions sociales en corrélation avec le nombre d'agents de la collectivité soit + 11 K€.
- Une progression prévisionnelle de +450 K€ sur les postes de 2022 subventionnés
- Un budget de fonctionnement stable à 615 K€ soit -0.07 %.
- Un budget relatif aux moyens généraux en augmentation de +30.07 % suite à l'intégration de nouvelles surfaces à entretenir.
- Un budget « recette » en augmentation de +34.83 % principalement dû aux postes subventionnés.

Soit une progression prévisionnelle de CA 2021 à BP 2022, tous budgets confondus, de :

Evolution réalisé 2021 / BP 2022	Dépenses	6,71%	1 137 972 €
Evolution réalisé 2021 / BP 2022	Net	6,29%	1 027 347 €

L'accent a également été mis sur les actions suivantes pour 2022 :

- **Poursuivre l'optimisation des effectifs** et des dépenses de personnel avec la mise en place d'outils de gestion qui permettent de maîtriser les dépenses en gardant une qualité de service satisfaisante (tableaux de bords, contrôle de gestion et mise en place d'une prospective).
- **Renforcer la politique santé sécurité** par la mise en place de plans d'actions pluriannuels basés sur l'analyse des risques des différentes situations de travail répertoriés dans le document unique.
- **Développer les formations locales et innovantes** par la mise en place de formations réalisées en interne.
- **Poursuivre le développement du marketing RH** et de l'attractivité de la collectivité
- **Continuer le processus d'accompagnement des agents** en leur permettant d'accéder à des fonctions via un plan de formation exhaustif axé sur le développement professionnel, ou leur reconversion le cas échéant.
- **Une optimisation de l'accueil des nouveaux arrivants et de leur intégration** avec la mise en place d'un livret d'accueil des agents répertoriant et synthétisant les contours du territoire de la CAE, ses compétences et son organisation.
- **Poursuivre le processus de dématérialisation** dans une optique d'efficience de la collectivité.

- **Poursuivre le travail d'audit organisationnel**, commencé en 2021 et permettant une analyse du fonctionnement de la collectivité