

RAPPORT SUR LA SITUATION DU PERSONNEL DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION D'EPINAL **2022**



SOMMAIRE

Sommaire

I. ANALYSE DE L'FFECTIF	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. ACTIVITES ET STRATEGIE RH en 2022.....	7
IV. Et en 2023	10

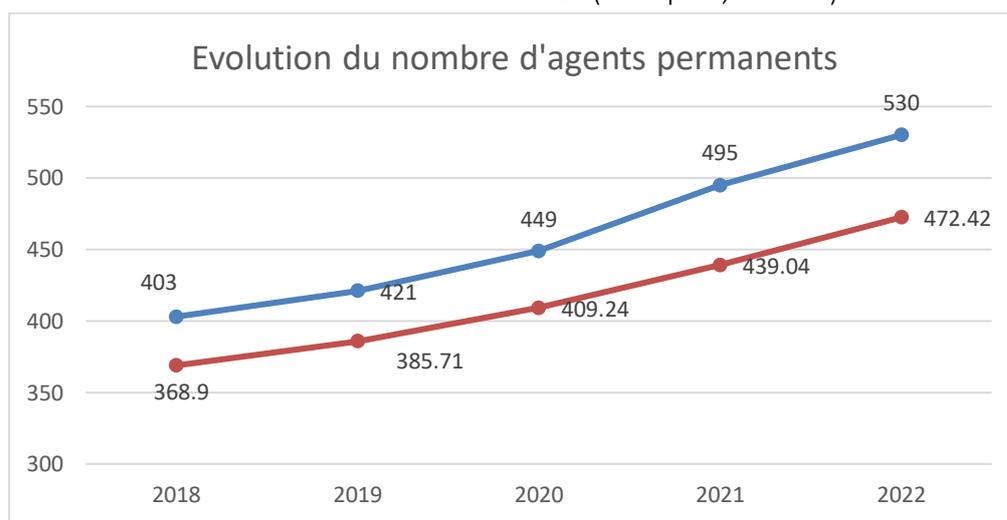
I. ANALYSE DE L'FFECTIF

1) Evolution de l'effectif

Au 31 décembre 2022, la CAE comptait 541 agents soit 483.42 Equivalent Temps Plein (ETP) répartis comme suit :

- 317 fonctionnaires territoriaux (titulaires ou stagiaires)
- 165 agents contractuels
- 59 emplois non permanents (vacataires...)

Entre le 31/12/2021 et le 31/12/22, le nombre d'agents **permanents** est passé de 495 à 530 soit en ETP, de 439.04 à 472.42 (fluctuation des temps partiels comprise). Cette augmentation s'explique principalement par la structuration et le développement de nouvelles compétences prises depuis 2019, 2020 (Eau, assainissement, GEMAPI) ainsi que l'extension de certaines à d'autres domaines (transport, habitat)



2) Structure de l'effectif

a) Par filière / catégorie

On assiste à un glissement entre les filières C et B : Les effectifs de la CAE sont à 38 % composés d'agents issus de la catégorie C (contre 44% en 2021), 34% issus de la catégorie B (contre 26% en 2021). Ce glissement s'explique en partie par le reclassement des auxiliaires de Puériculture en B. La catégorie A reste stable 19 % (18% en 2021). Les agents « sans catégorie » (contrat

aidé, vacation, assistante maternelle, etc...) ont légèrement diminué : 9% (contre 12% en 2021).

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 26 % et pour 42 % dans la filière administrative. Les autres filières représentées sont la filière médico-sociale (6 %), la filière sociale (14 %), la filière technique (10%) et sans filière (2%).
- Pour les agents de catégorie B, la structure des effectifs se concentre sur 3 filières : culturelle (36 %), médico-sociale (21%) sportive (13%), et technique (16%). Les autres filières représentées sont la filière administrative (10 %) et la filière animation (43%).
- On trouve essentiellement les agents de catégorie C dans les filières technique (49 %) et administrative (33 %). Les autres filières représentées sont la filière culturelle (9 %), la filière animation (8 %), la filière sociale (2 %) ainsi que la filière sécurité (1 %).

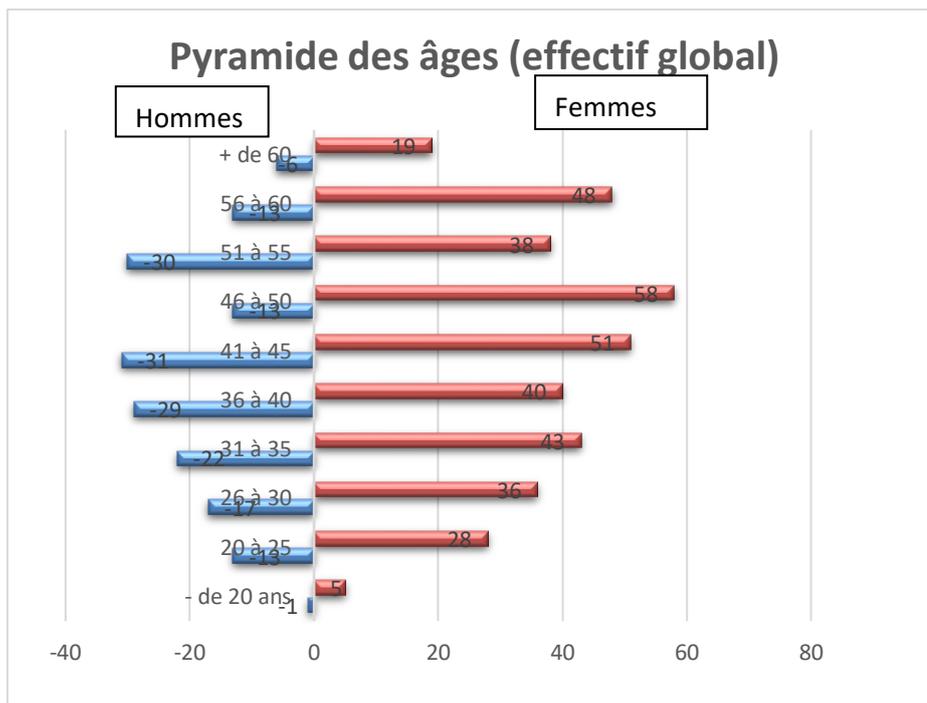
A noter un glissement de la filière médico-sociale de la catégorie C vers la catégorie B (reclassement des auxiliaires de puériculture).

A noter également, 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 42.3 ans répartis comme suit :

- 41.64 ans pour les hommes
- 42.62 ans pour les femmes



II. ANALYSE DU BUDGET RH.

1) Dépenses du personnel

Les dépenses de personnel de la CAE en 2022 s'élèvent à 21 315 546.04 € et les recettes à 1 222 172.32 € portant le budget net des ressources humaines à 20 093 373.72€. Les dépenses se répartissent entre :

- la partie masse salariale pour 19 953 084.1€
- La partie fonctionnement RH (frais de déplacement ; formation, médecine....) pour 1 362 461.94€
- la subvention versée au Comité d'Action Sociale : 79 205 €

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

▪ Traitement brut indiciaire	10 147 440.86€
▪ Charges sociales	5 628 336.31€
▪ Régime indemnitaire	1 879 243.66€
▪ Heures supplémentaires payées	104 226.78€
▪ Nouvelle bonification indiciaire	68 538.09€

Pour la partie masse salariale plusieurs éléments importants et en partie liés au contexte de forte inflation sont à prendre en compte :

- 4 vagues d'augmentation du SMIC : de 10.25 à 11.07€/heure soit 8% d'augmentation totale :
 - . Augmentation de 2.24% au 1^{er} octobre 2021
 - . Augmentation de 0.9% au 1^{er} janvier 2022
 - . Augmentation de 2.65% au 1^{er} mai 2022
 - . Augmentation de 2.65% au 1^{er} Août 2022

- Dégel du point d'indice au 01 juillet 2022 avec une augmentation de 3.5% ; il n'avait pas augmenté depuis le 01 janvier 2017.
- 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.
- Réforme des catégories C en janvier et B en septembre

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 :

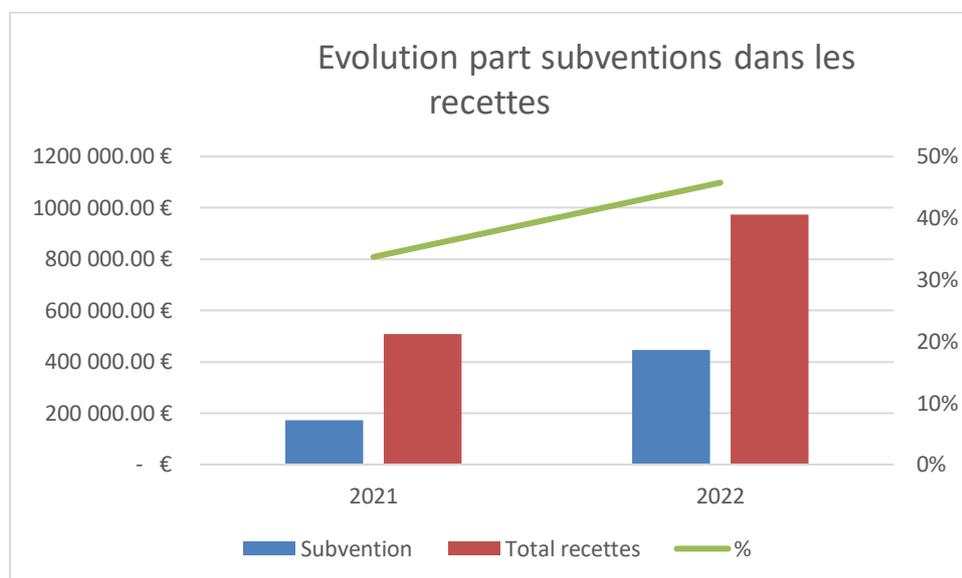
- La poursuite du dispositif des chèques déjeuners : valeur faciale du chèque à hauteur de 5 € dont 2,50 € à la charge de la collectivité : 462 agents sont adhérents au 31 décembre 2022.
- La collectivité participe à la garantie de maintien de salaire (*Territoria*) à hauteur de 10€. Le contrat de prévoyance a été renouvelé en 2022 avec des conditions plus attractives pour les agents.
- Des mesures salariales sont mises en œuvre afin d'accroître la motivation au travail et de reconnaître la manière de servir des agents : octroi de primes liées au régime indemnitaire...

Pour la partie « fonctionnement RH ». Cela implique les dépenses de formation (hors cotisation CNFPT qui représentent 0.95% 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 1 222 172.32€ de recettes en 2022.

Il est à souligner dans les recettes la part importante des subventions pour un certain nombre de postes ; un important travail est fait afin de s'inscrire dans des programmes de financement notamment dans le domaine de l'habitat et du développement durable. En 2021 et pour le budget principal, les subventions représentaient 34% des recettes alors qu'elles en représentent 46% en 2022



III. ACTIVITES ET STRATEGIE RH en 2022

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, démarche qu'il convient de poursuivre.

EN 2022, la CAE a poursuivi une politique de ressources humaines active, avec comme objectif d'être au plus proche des agents, à travers :

- **Un service RH présent au quotidien au sein de la MHDT** depuis son ouverture dans le but d'accueillir, de renseigner et d'accompagner les agents de la CAE.
- **Une LMI (lettre mensuelle d'information) exclusivement CAE** transmise à chaque agent de la collectivité avec son bulletin de salaire dans le but de développer la communication interne, le sentiment d'appartenance à la collectivité...
- **Un programme Attirer- Intégrer-Fidéliser** destiné exclusivement aux agents de l'agglo dans le cadre de la démarche Construire Agir Ensemble initiée par la Direction Générale des Services (avec l'accompagnement du Cabinet Willing)

- **La mise en œuvre d'un parcours d'intégration des nouveaux agents** dans la cadre de cette même démarche incluant notamment :
 - L'organisation de la première matinée d'accueil des nouveaux agents le 14 décembre 22
 - La remise d'un kit d'accueil à l'effigie de l'agglo
 - L'élaboration d'un kit à destination de l'encadrant accueillant un nouvel agent

- **La rencontre des agents aux côtés de la Direction Générale des Services.** Dans la cadre de la démarche Construire Agir Ensemble la totalité des agents de l'agglo a été conviée à 8 rencontres programmées sur différents secteurs du territoire de l'agglo.

- **Un effort de formation annuelle** est réalisé afin de favoriser le développement des compétences des agents : 478 jours réalisés en 2022, ce chiffre est en augmentation liée à la reprise de l'activité post Covid (108 jours de formation en 2020 et 341 jours en 2021). Le partenaire privilégié de la collectivité est le CNFPT auprès duquel la collectivité contribue à hauteur de 0.95% de la masse salariale. Ainsi, la majorité 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).

- **La mise en place du télétravail :**
 Mis en place dans l'urgence lors de la crise sanitaire de la Covid et du confinement, le télétravail a fait l'objet d'une véritable réflexion comme un point d'attractivité de la collectivité qui va dans le sens du contexte de sobriété énergétique nécessaire. La collectivité a délibéré en faveur du télétravail dans le cadre d'une expérimentation d'un an en offrant la possibilité aux agents dont le poste est compatible avec le télétravail, de télétravailler un jour par semaine.
 81 agents ont adhéré à cette expérimentation en 2022.

- **Une réelle volonté d'accompagnement des agents dans leur carrière et leur évolution professionnelle ;**
 Afin de faciliter les reclassements au sein de la collectivité, la DRH développe depuis 2016 la mise en place d'immersions au sein des 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 par une mobilité interne.

A noter en 2022 la réflexion mise en place d'une **nouvelle formule d'accueil des nouveaux arrivants** afin de faciliter leurs intégrations et de favoriser « la fidélisation » et le sentiment d'appartenance à la collectivité, cela en lien avec le programme Construire, Agir, Ensemble.

- **Poursuite de la dématérialisation** (entretiens professionnels, e-congés...), de la décentralisation dans les services des chèques déjeuner...
- **Une politique de sécurité santé et prévention ambitieuse.** Un pôle Santé et Sécurité au Travail composé de 2 personnes (un responsable du pôle Santé et Sécurité au Travail et une chargée de maintien dans l'emploi) ; ce pôle est dédié à ces thématiques dans le but d'améliorer les actions déjà initiées en termes de santé, sécurité, conditions de travail et maintien dans l'emploi, notamment des agents en situation de handicap.
 - En 2021 s'est constitué au sein de ce pôle un **réseau d'assistants de prévention**, pôle qui a été renforcé en 2022 avec l'arrivée d'une cinquième personne afin de mieux couvrir l'ensemble des services.
 - En 2022, l'accompagnement au maintien dans l'emploi s'est également poursuivi avec des études ergonomiques qui ont abouti sur des aménagements de poste et des mises en place de suivi psychologique.
 - En 2022, la CRIME (Commission de Retour Interne de Maintien dans l'Emploi) a permis la mise en œuvre d'immersions d'agents rencontrant des problématiques médicales et a abouti à des mobilités internes sur de nouveaux postes.
 - Enfin le pôle santé sécurité a initié en 2022 la démarche de diagnostic des risques psycho-sociaux (diagnostic RPS) au sein du réseau de lecture publique.
- **Un accompagnement des stagiaires** : 214 stagiaires écoles ont été accueillis au sein des services de la CAE en 2022. A noter les services de la petite enfance (PPE) qui accueillent l'essentiel de ces stagiaires.
- **L'organisation des élections des représentants du personnel en date du 08 décembre 2022**

IV. Et en 2023

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

- **Développer la démarche GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences) au sein de la collectivité en poursuivant le processus d'accompagnement et de montée en compétences des agents**
- **Poursuivre la démarche Construire Agir Ensemble engagée au sein de la collectivité en développant notamment le projet RH relatif à la fidélisation des agents.**
- **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 et Sécurité au Travail** 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 (ex : service assainissement en 2022).
- **Poursuivre le développement du marketing RH** et de l'attractivité de la collectivité
- **Développer un réseau de formateurs internes au sein de la collectivité**
- **Poursuivre le processus de dématérialisation** dans une optique d'efficience de la collectivité (e-congés, entretiens professionnels...).