

RAPPORT SUR LA SITUATION DU PERSONNEL ANNEE 2023



1	Analyse de l'effectif	3
1.1	Evolution de l'effectif	3
1.1.1	Les effectifs au 31 décembre 2023	3
1.1.2	Les ETPR	4
1.2	Structuration de l'effectif des agents permanents	5
1.2.1	Par catégorie.....	5
1.2.2	Par filière	5
1.2.3	Par genre.....	6
1.3	Pyramide des âges	6
2	Analyse du budget RH.....	7
2.1	Dépenses du personnel.....	7
2.2	Recettes Ressources Humaines.....	8
3	Activités et stratégies RH en 2023.....	9
4	A venir en 2024.....	10

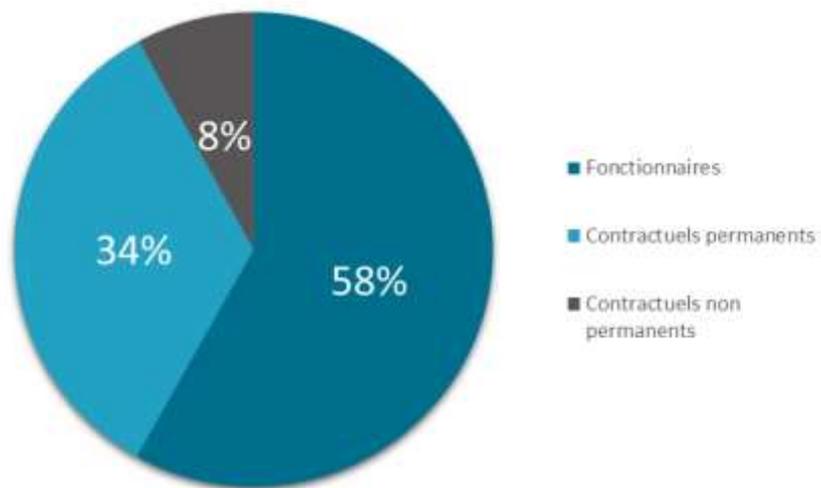
1 Analyse de l'effectif

1.1 Evolution de l'effectif

1.1.1 Les effectifs au 31 décembre 2023

La Communauté d'Agglomération d'Epinal (CAE) comptait 578 agents répartis comme suit :

- 336 fonctionnaires (Titulaires et stagiaires), soit 58% de l'effectif total ;
- 196 contractuels permanents (CDI, CDD, Contrats Aidés et apprentis), soit 34% de l'effectif total
- 46 contractuels non permanents (vacataires et services civiques), soit 8% de l'effectif total.



Pour rappel au 31 décembre 2022, la CAE comptait 541 agents réparti comme suit :

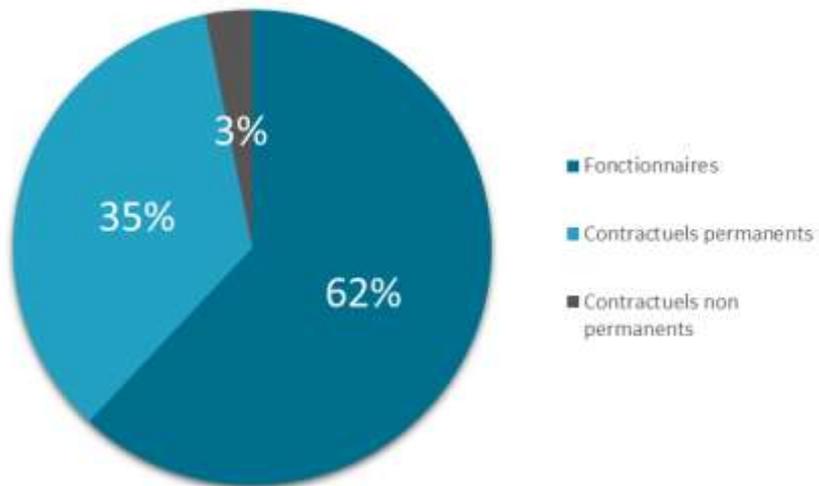
- 317 fonctionnaires
- 165 contractuels permanents
- 59 contractuels non permanents.

Les effectifs de la CAE ont augmenté de 6.84% entre 2022 et 2023, taux de croissance semblable à la moyenne des 3 dernières années (6.46%).

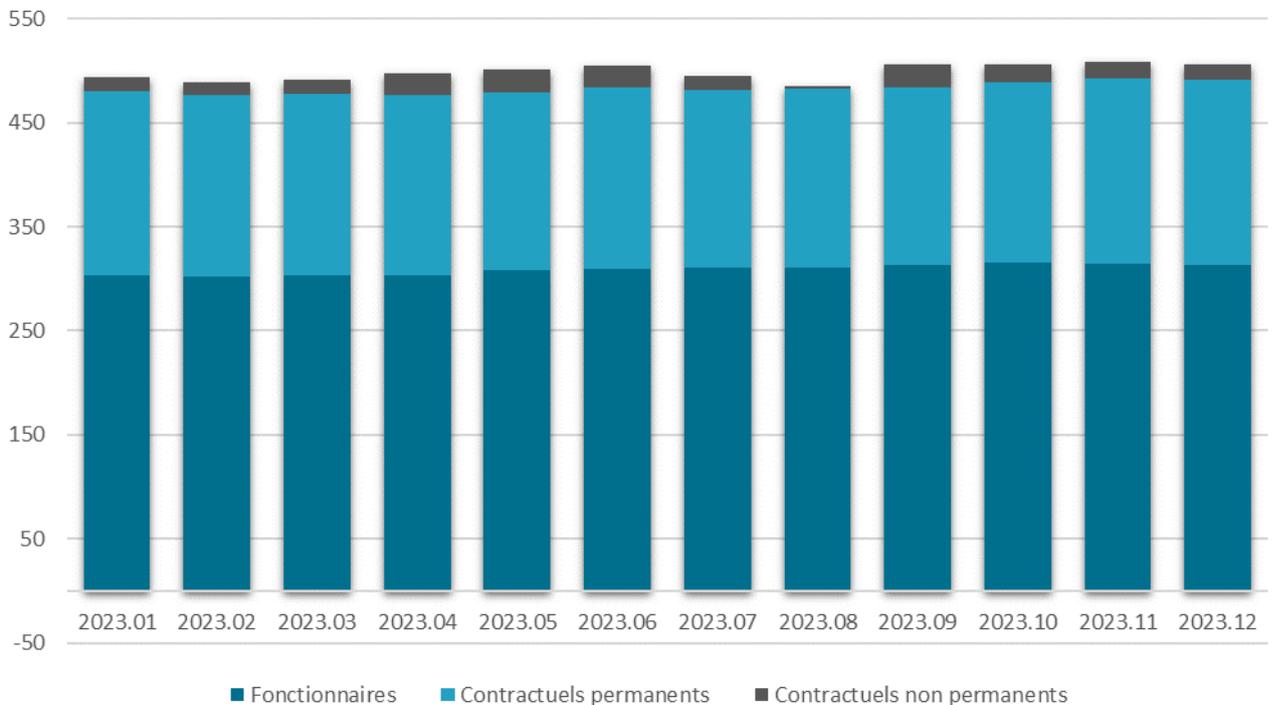
1.1.2 Les ETPR

En Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) cela représente 505,93 au 31 décembre 2023 (498,82 en moyenne sur l'année 2023), répartis comme suit :

- 313,15 ETPR fonctionnaires, soit 61,90% des ETPR totaux
- 178,10 ETPR contractuels permanents, soit 35,20% des ETPR totaux
- 14,68 ETPR contractuels non permanents, soit 2,90% des ETPR totaux.



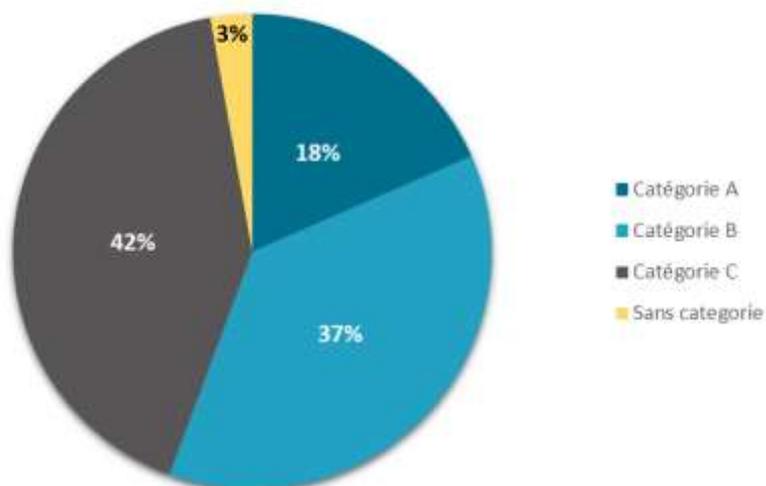
Le nombre d'ETPR varie selon les mois, notamment les contractuels non permanents, en fonction des besoins de la collectivité.



1.2 Structuration de l'effectif des agents permanents (fonctionnaires et contractuels permanents)

1.2.1 Par catégorie

Les effectifs permanents de la CAE sont composés à 42% d'agents de la catégorie C ; 37% d'agents de la catégorie B ; 18% d'agents de la catégorie A et 3% d'agents sans catégorie (assistantes maternelles, contrats aidés et apprentis).



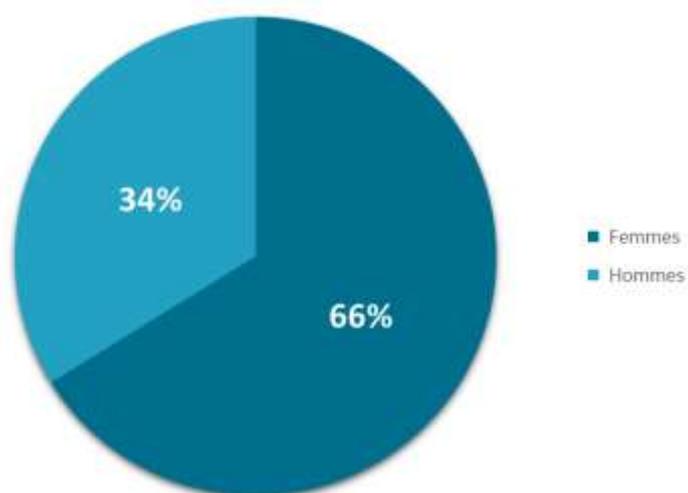
1.2.2 Par filière

La filière technique est la plus représentée à la CAE avec 28,38% des agents permanents, viennent ensuite la filière administrative (25,38%) et culturelle (21,43%). 75% des agents sont présents dans ces 3 filières.

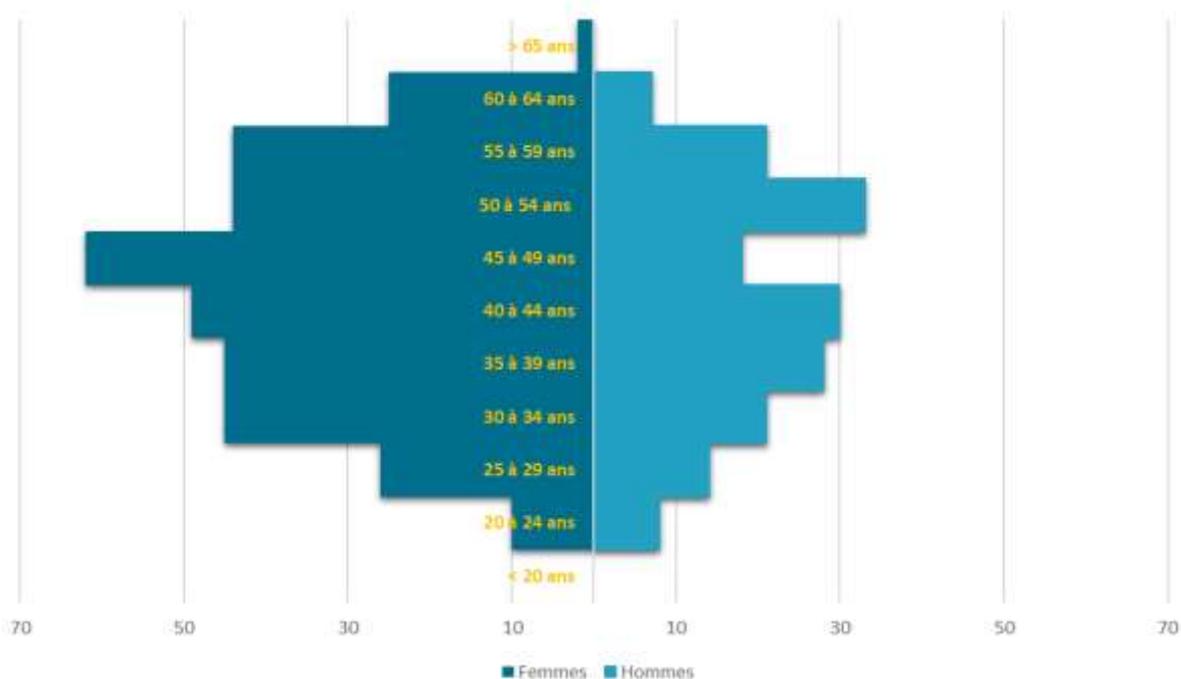
	Effectif	%
Filière technique	151	28,38%
Filière administrative	135	25,38%
Filière culturelle	114	21,43%
Filière médico-sociale	46	8,65%
Filière sportive	27	5,08%
Filière animation	23	4,32%
Filière Sociale	20	3,76%
Sans filière	15	2,82%
Filière Sécurité (Police Municipale)	1	0,19%
Total général	532	100,00%

1.2.3 Par genre

Au 31 décembre 2023, les effectifs permanents de la CAE sont composés de 66% de femmes et 34% d'hommes.



1.3 Pyramide des âges



La moyenne d'âge des emplois permanents est de 43,4 ans dans la collectivité.

L'analyse de la moyenne des âges fait apparaître d'importante disparité en fonction du statut. En effet l'âge moyen des agents fonctionnaires est de 46,2 ans (45,9 ans pour les femmes et 46,9 ans pour les hommes) alors que l'âge moyen des agents contractuels est de 39,2 ans (40,4 ans pour les femmes et 37 ans pour les hommes).

D'autre part on remarque que les agents de catégorie B ont une moyenne d'âge inférieure à la moyenne de la collectivité de 2 ans (principalement chez les femmes : 40,7 ans contre 42,8 ans). L'âge moyen des agents de catégorie A et C est supérieur à la moyenne de la collectivité de 1 ans.

2 Analyse du budget RH

2.1 Dépenses du personnel

Les dépenses de personnel de la Communauté d'Agglomération d'Epinal en 2023 s'élèvent à 23 389 024.37€ et les recettes à 1 329 438.92€ portant le budget net des ressources humaines à 22 059 585.45 €.

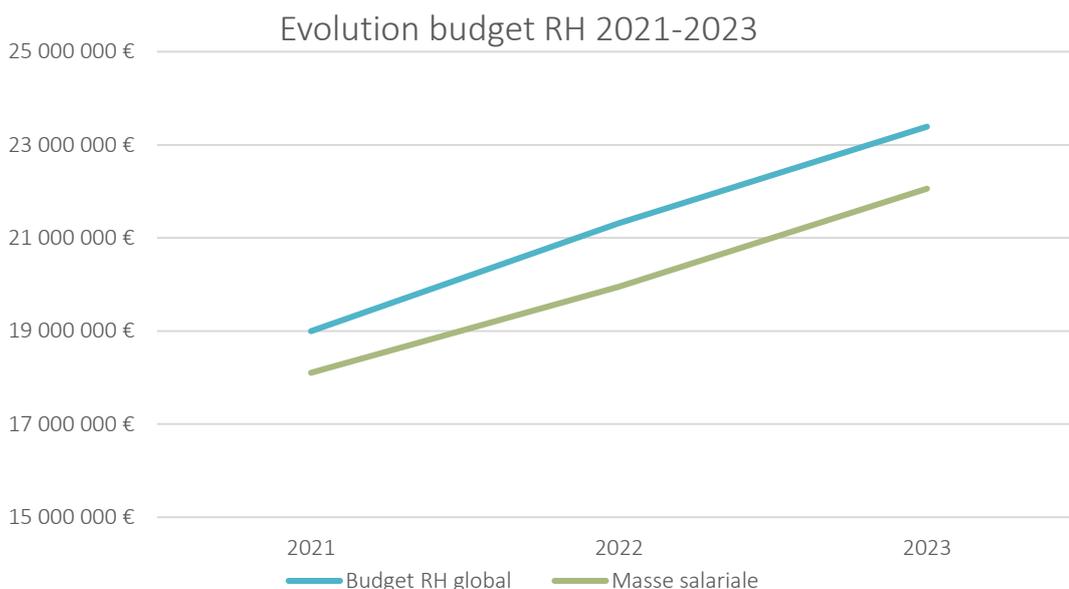
Les dépenses se répartissent ainsi :

- La partie masse salariale pour 22 057 503.72€
- La partie fonctionnement Ressources (Frais de déplacement, formation, médecine, assurances, frais de mise à disposition...) pour 1 214 260.65€
- La subvention versée au Comité d'Action Sociale : 117 260€

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

- Traitement Brut indiciaire : 11 505 423.66€
- Charges patronales : 6 058 667.47€
- Régime indemnitaire : 2 163 674.99€
- Heures Supplémentaires payées : 126 255.44€
- Supplément Familial de Traitement : 150 335.04€
- Nouvelle bonification Indiciaire : 77 538.09€

Il est à noter une forte évolution du budget depuis 2 ans : +10% de masse salariale entre 2021 et 2022 et +11% entre 2022 et 2023.



Cela est lié à 3 choses essentiellement :

- **Les différentes évolutions salariales réglementaires liées au contexte d'inflation notamment :**
 - Dégel du point d'indices (+3.5% au 01 juillet 2022 et +1.5% au 01 juillet 2023) et refonte des grilles (revalorisation des échelons bas des grilles des catégories C et B)
 - Revalorisations successives du smic entre 2022 (+6.2% sur l'année) et 2023 (+4.03% sur l'année) avec son corollaire, la revalorisation des indices planchers.
- **Evolution mécanique du Glissement Technicité Vieillesse** (Avancements d'échelons, de grades, Promotion interne) des agents.
- **L'évolution du champ de compétences de la collectivité** : augmentation du nombre de salariés titulaires et contractuels lié à l'extension de certaines compétences, à la reprise d'équipements (gestion des stades, gestion de salles de spectacles, gare routière, création d'une nouvelle médiathèque...).

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 : 448 agents sont adhérents au 31 décembre 2023.
- 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 : réévaluation du régime indemnitaire de manière annuelle suite à la campagne des évaluations professionnelles et revalorisation de celui-ci le cas échéant.

Pour la partie « fonctionnement RH » ; l'essentiel des dépenses se reparti ainsi :

- Formation : 37 423.43€
- Honoraires cabinet extérieurs (audit coaching): 97 563.64€
- Frais voyages et déplacements : 74 755.84€
- Médecine du travail : 59 964.20€
- Assurances statutaires : 86 477.49€
- Refacturation de personnel dans le cadre de mise à disposition : 459 134.90€

2.2 Recettes Ressources Humaines

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 1 329 438.92€ de recettes en 2023

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 et de la cohésion sociale.

3 Activités et stratégies RH en 2023

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 2023, 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 Maison de l'Habitat et du Territoire** depuis son ouverture dans le but d'accueillir, de renseigner et d'accompagner l'ensemble des agents
- **Une LMI (Lettre Mensuelle d'Information) consacrée aux actualités de la collectivité et aux informations liées aux ressources humaines** 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.
- **Le développement d'actions dans le cadre du programme Attirer-Intégrer-Fidéliser** issu de la démarche « Construire Agir Ensemble » initiée par la Direction Général des Services.
- **La poursuite du parcours d'intégration des nouveaux agents** dans le cadre de cette même démarche incluant notamment :
 - L'organisation de 4 matinée d'accueil des nouveaux agents (93 participants en 2023 et 30 intervenants des différents services)
 - La remise d'un kit d'accueil à l'effigie de la CAE.
- **La rencontre avec les managers**, organisée par le service Gestion du personnel (3 services rencontrés en 2023, poursuite en 2024)
- **La pérennisation du télétravail**, mis en place lors de la crise sanitaire.
- Une réelle volonté **d'accompagnement des agents dans leur carrière et leur évolution professionnelle**, notamment grâce à la mise en place de la Période de Préparation au Reclassement (PPR) qui a pour objet de préparer et de qualifier le bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois publics compatibles avec son état de santé.
- **La poursuite de la dématérialisation** (entretiens professionnels, e-congés, ...) Le service des ressources humaines bénéficie de l'accompagnement d'un cabinet d'audit pour faire le point sur la digitalisation des processus.
- La mise en place d'un **réseau de formateurs internes** au sein de la collectivité.
- **L'accompagnement des stagiaires** : 250 stagiaires écoles ont été accueillis au sein des services de la CAE en 2023.

- **L'organisation et la participation au forum** Rencontre de l'emploi public au sein de la maison de l'habitat et du territoire.

4 A venir en 2024

En 2024, la CAE va poursuivre les actions menées en 2023 et l'accent sera également mis sur les actions suivantes :

- **La mise en place d'un Intranet** facilitant la communication interne au sein de la collectivité.
- **La poursuite de la démarche GPEEC** (Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences), en poursuivant notamment le processus d'accompagnement et de montée en compétences des agents.
- **La poursuite de la démarche Construire Agir Ensemble** engagée au sein de la collectivité.
- **La poursuite du développement du marketing RH** et de l'attractivité de la collectivité (forum, matinée d'accueil, ...)
- **La poursuite de l'optimisation des effectifs** et des dépenses du personnel avec la mise en place d'outils de gestion et de dialogue de gestion avec les services.