

RAPPORT SUR LA SITUATION DU PERSONNEL ANNEE 2024



1	Analyse de l'effectif.....	3
1.1	Evolution de l'effectif.....	3
1.1.1	Les effectifs au 31 décembre 2024	3
1.1.2	Les ETPR.....	4
1.2	Structuration de l'effectif des agents permanents (fonctionnaires et contractuels 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 2024.....	9
4	A venir en 2025.....	10

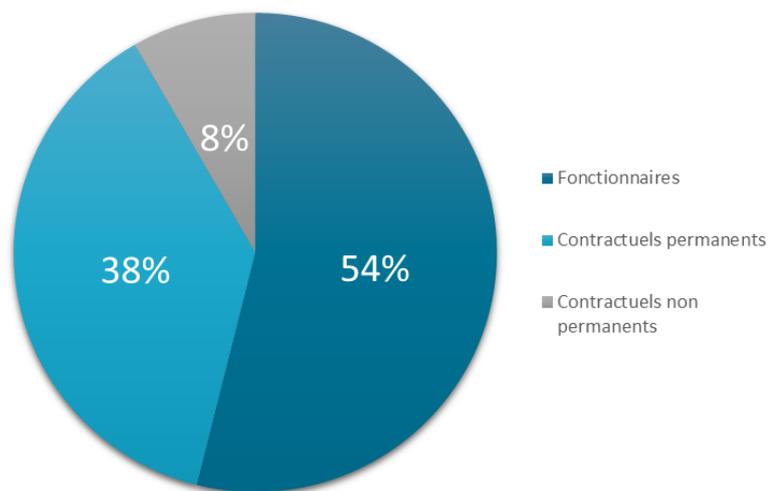
1 Analyse de l'effectif

1.1 Evolution de l'effectif

1.1.1 Les effectifs au 31 décembre 2024

La Communauté d'Agglomération d'Epinal (CAE) comptait 614 agents répartis comme suit :

- 331 fonctionnaires (Titulaires et stagiaires), soit 54% de l'effectif total ;
- 232 contractuels permanents (CDI, CDD, Contrats Aidés et apprentis), soit 38% de l'effectif total
- 51 contractuels non permanents (vacataires et services civiques), soit 8% de l'effectif total.



Pour rappel au 31 décembre 2023, la CAE comptait 578 agents répartis comme suit :

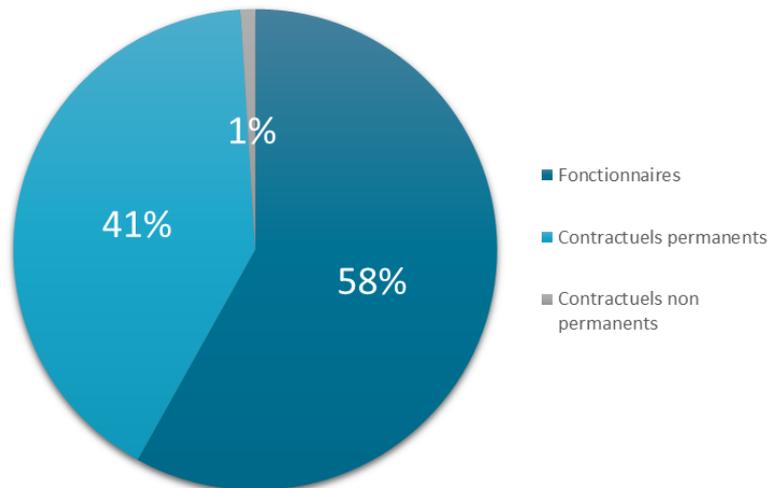
- 336 fonctionnaires
- 196 contractuels permanents
- 46 contractuels non permanents.

Les effectifs de la CAE ont augmenté de 6.23% entre 2023 et 2024, taux de croissance semblable à la moyenne des 3 dernières années.

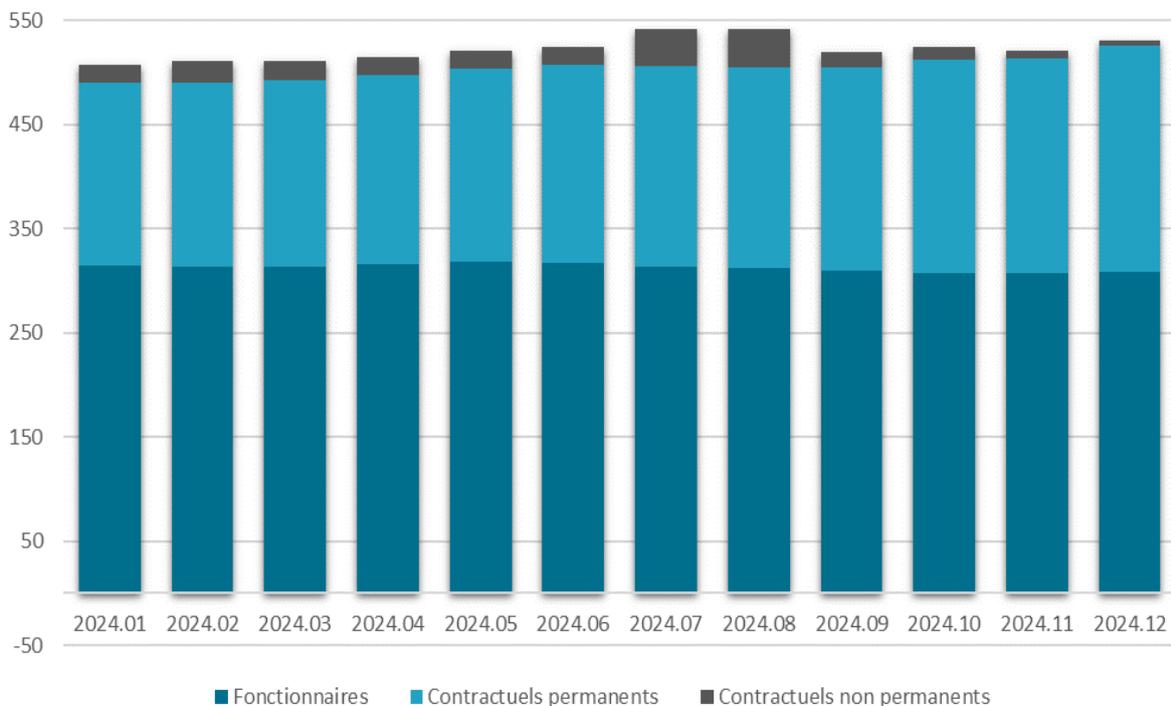
1.1.2 Les ETPR

En Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR), cela représente 530,60 au 31 décembre 2024 (505,93 sur l'année 2023), répartis comme suit :

- 308,22 ETPR fonctionnaires, soit 58,09% des ETPR totaux
- 217,22 ETPR contractuels permanents, soit 40,94% des ETPR totaux
- 5,16 ETPR contractuels non permanents, soit 0,97% des ETPR totaux



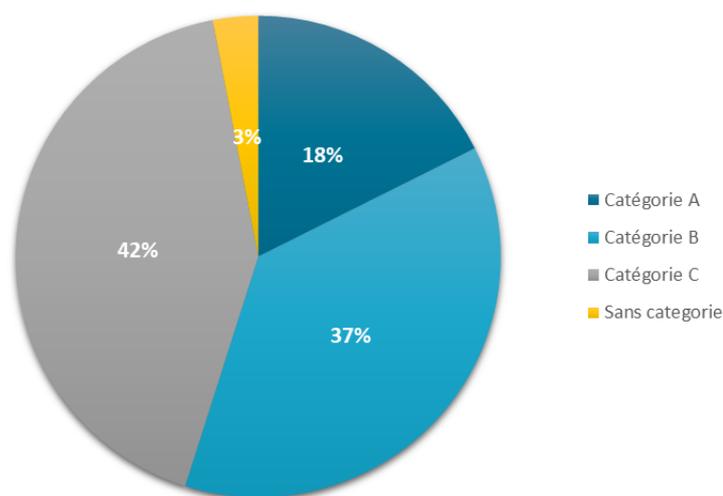
Le nombre d'ETPR varie selon les mois, notamment les contractuels non permanents, en fonction des besoins de la collectivité.



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).



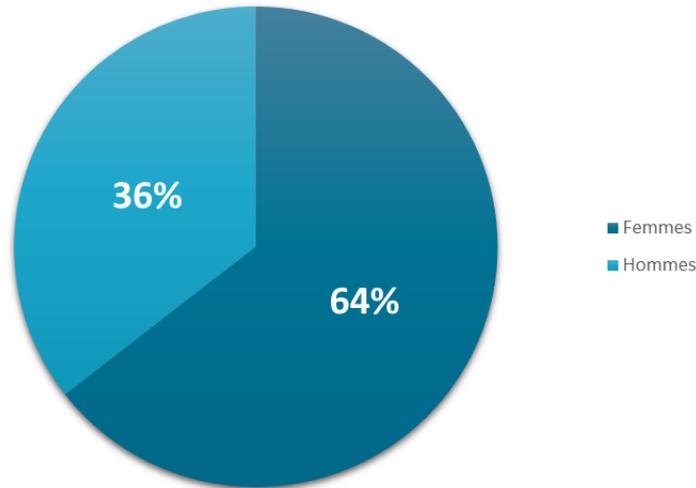
1.2.2 Par filière

La filière technique est la plus représentée à la CAE avec 30,37% des agents permanents, viennent ensuite la filière administrative (24,51%) et culturelle (20,07%). 75% des agents sont présents dans ces 3 filières.

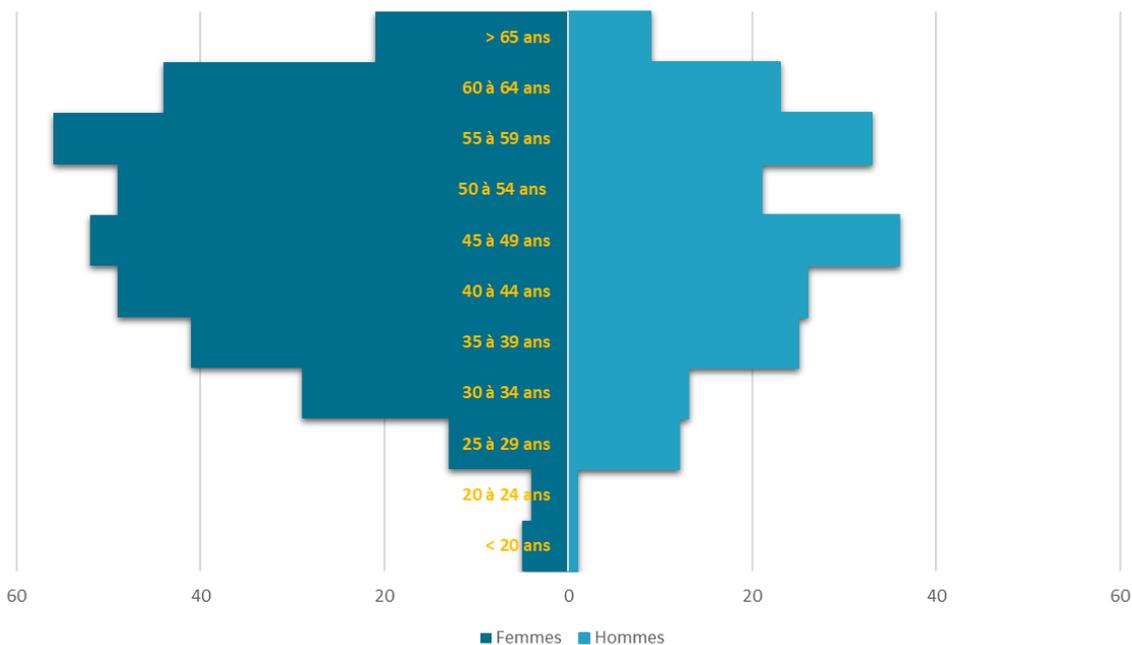
	Effectif	%
Filière technique	171	30,37%
Filière administrative	138	24,51%
Filière culturelle	113	20,07%
Filière médico-sociale	49	8,70%
Filière animation	27	4,80%
Filière sportive	26	4,62%
Filière Sociale	21	3,73%
Sans filière	17	3,02%
Filière Sécurité (Police Municipale)	1	0,18%
Total général	563	100,00%

1.2.3 Par genre

Au 31 décembre 2024, les effectifs permanents de la CAE sont composés de 64% de femmes et 36% d'hommes.



1.3 Pyramide des âges



La moyenne d'âge des emplois permanents est de 43,24 ans dans la collectivité (43,5 ans pour les femmes et 42,78 ans pour les hommes).

L'analyse de la moyenne des âges fait apparaître d'importantes disparités en fonction du statut. En effet, l'âge moyen des agents fonctionnaires est de 46,69 ans (46,43 ans pour les femmes et 47,23 ans pour les hommes) alors que l'âge moyen des agents contractuels est de 38,32 ans (38,83 ans pour les femmes et 37,54 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 0,9 ans (principalement chez les femmes : 41,5 ans contre 43,24 ans). L'âge moyen des agents de catégorie A est supérieur à la moyenne de la collectivité de 1,6 ans.

2 Analyse du budget RH

2.1 Dépenses du personnel

Les dépenses de personnel de la Communauté d'Agglomération d'Epinal en 2024 s'élèvent à 24 814 120.96€ et les recettes à 1 497 828.79€ portant le budget net des ressources humaines à 23 316 292.17€.

Les dépenses se répartissent ainsi :

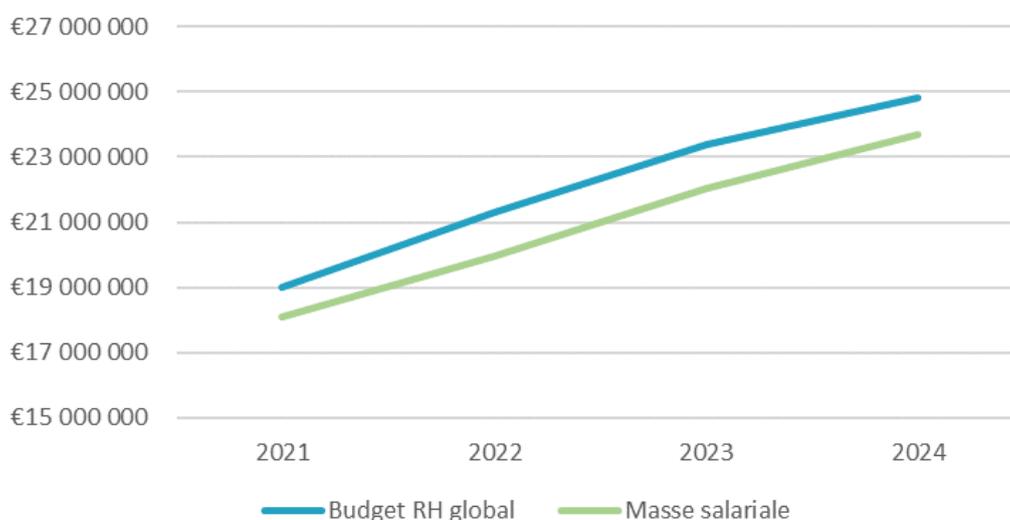
- La partie masse salariale pour 23 697 540.94€
- La partie fonctionnement Ressources (frais de déplacement, formation, médecine, assurances, frais de mise à disposition...) pour 1 112 613.69€
- La partie investissement : 3 966.33€

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

- Traitement brut indiciaire : 12 391 278.47€
- Charges patronales : 6 690 325.97€
- Régime indemnitaire : 2 373 464.10€
- Heures supplémentaires payées : 152 380.90€
- Supplément familial de traitement : 158 591.01€
- Nouvelle bonification Indiciaire : 76 273.17€

L'évolution du budget depuis 3 ans s'établit à : +10% de masse salariale entre 2021 et 2022 ; +11% entre 2022 et 2023 et + 7% entre 2023 et 2024.

Evolution budget RH 2021-2024



Cela est lié à 3 raisons essentiellement :

- **Les différentes évolutions salariales réglementaires liées au contexte d'inflation notamment :**

-Dégel du point d'indice (+3.5% au 01 juillet 2022 et +1.5% au 01 juillet 2023) ; refonte des grilles (revalorisation des échelons bas des grilles des catégories C et B) et revalorisation de 5 points d'indice pour l'ensemble des agents publics au 1^{er} janvier 2024.

-Revalorisations successives du smic entre 2022 (+5.56% sur l'année) ; 2023 (+4.03% sur l'année) et 2024 (+3.13% 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 d'agents titulaires et contractuels liée 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 titres-restaurants : augmentation de la valeur faciale du chèque à hauteur de 8.50 € et de la prise en charge de la collectivité à hauteur de 60%, soit 5.10 € par titre : 471 agents sont adhérents au 31 décembre 2024.
- La collectivité participe à la garantie de maintien de salaire (*Territoria*) à hauteur de 20€.
- 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 répartit ainsi :

- Formation : 30 475 €
- Frais voyages et déplacements : 63 792€
- Médecine du travail : 81 082 €
- Assurances statutaires : 99 723 €
- Refacturation de personnel dans le cadre de mise à disposition : 191 006€

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, dispositifs de l'Etat et de la Région). Cela a ainsi permis de dégager 1 497 828.79 € de recettes en 2024.

Il est à souligner dans les recettes la part importante des subventions pour un certain nombre de postes ; un important travail est réalisé 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 2024

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, d'un entretien annuel, de l'instauration d'un dialogue de gestion, démarche qu'il convient de poursuivre.

En 2024, la CAE a poursuivi une politique de ressources humaines active, avec comme objectif d'être au plus proche des managers et 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 managers et des agents.
- **Une rubrique « 100% RH » développée sur l'intranet de l'agglomération** avec une rubrique consacrée à la Vie de l'agent qui comprend des informations essentielles telles que le livret de l'agent, l'organigramme de la DRH, les informations utiles relatives aux divers thématiques RH (congés, formation, déplacement...).
- **La Belle AGGLO' : une Lettre d'Information trimestrielle consacrée aux actualités de la collectivité et aux informations liées aux ressources humaines** transmise à chaque agent de la collectivité 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 Générale des Services.
- **La poursuite du parcours d'intégration des nouveaux agents** dans le cadre de cette même démarche incluant notamment :
 - L'organisation de 4 matinées d'accueil des nouveaux agents (80 participants en 2024 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 rencontres programmées en 2024, poursuite en 2025)
- **Des rencontres entre le DRH et les directeurs et chefs de service dans le cadre de la mise en œuvre d'un dialogue de gestion et de l'optimisation de la masse salariale** (tableau de bord mensuel de suivi de la masse salariale et d'indicateurs RH)
- **La pérennisation du télétravail**, mis en place lors de la crise sanitaire (1 jour par semaine)

- Une réelle volonté **d'accompagnement des agents dans leur carrière et leur évolution professionnelle** (accompagnement individuel et personnalisé des agents)
- **Une politique de santé, sécurité et de maintien dans l'emploi dynamique et innovante** notamment grâce à la mise en place de la Période de Préparation au Reclassement (PPR), à la diffusion d'un règlement intérieur Santé Sécurité au travail, au réseau des assistants de prévention.
- En parallèle, l'agent chargé du maintien dans l'emploi au sein de la DRH est diplômée Formatrice Premiers Secours en Santé Mentale et a à ce titre animé plusieurs sessions de formation en 2024. Et la collectivité a développé un partenariat avec le CDG88 afin d'offrir un accompagnement psychologique aux agents.
- **La poursuite de la dématérialisation** (entretiens professionnels, e-congés, heures supplémentaires, ...) Le service des ressources humaines bénéficie de l'accompagnement d'un cabinet d'audit pour faire le point sur la digitalisation des processus.
- Le développement d'un **réseau de formateurs internes** au sein de la collectivité.
- **L'accueil** : 164 stagiaires écoles ont été accueillis au sein des services de la CAE en 2024.
- **La participation au forum** Rencontre de l'emploi public et la participation à de nombreuses invitations émanant de différentes écoles.
- **L'organisation au sein de la collectivité de 2 semaines thématiques** sur les sujets de l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et sur le Handicap.
- Enfin, **le service des Ressources Humaines s'est réorganisé** en 2024 afin de clarifier ses missions, assurer une meilleure transversalité entre les différents pôles dans le but de toujours mieux répondre aux besoins et aux enjeux.

4 A venir en 2025

En 2025, la CAE va poursuivre les actions menées en 2024 et l'accent sera également mis sur les actions suivantes :

- **Le développement de l'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 mise en place d'un accompagnement spécifique pour les managers**, avec le développement d'un « parcours manager ».

- **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, redéfinition des offres d'emploi,)
- **La poursuite de l'optimisation des effectifs** et des dépenses du personnel avec le développement d'outils de gestion et de dialogue de gestion avec les services.