



2022

Ambert Livradois Forez Communauté de communes

Rapport sur l'état de l'EPCI



Table des matières

Introduction.....	2
I. L'EMPLOI	3
II. L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	6
III. LE RECRUTEMENT.....	6
IV. L'ABSENTEISME	11
V. FORMATION	12
VI. REMUNERATIONS.....	12
1. PROGRESSION DE CARRIERE	13
2. ACTION SOCIALE	Erreur ! Signet non défini.

Introduction

Règlementation et objectifs du bilan social :

L'arrêté du 10 décembre 2021 abroge l'arrêté du 12 août 2019.

Le rapport social unique se substitue désormais aux différents rapports sur l'état de la collectivité et au bilan social.

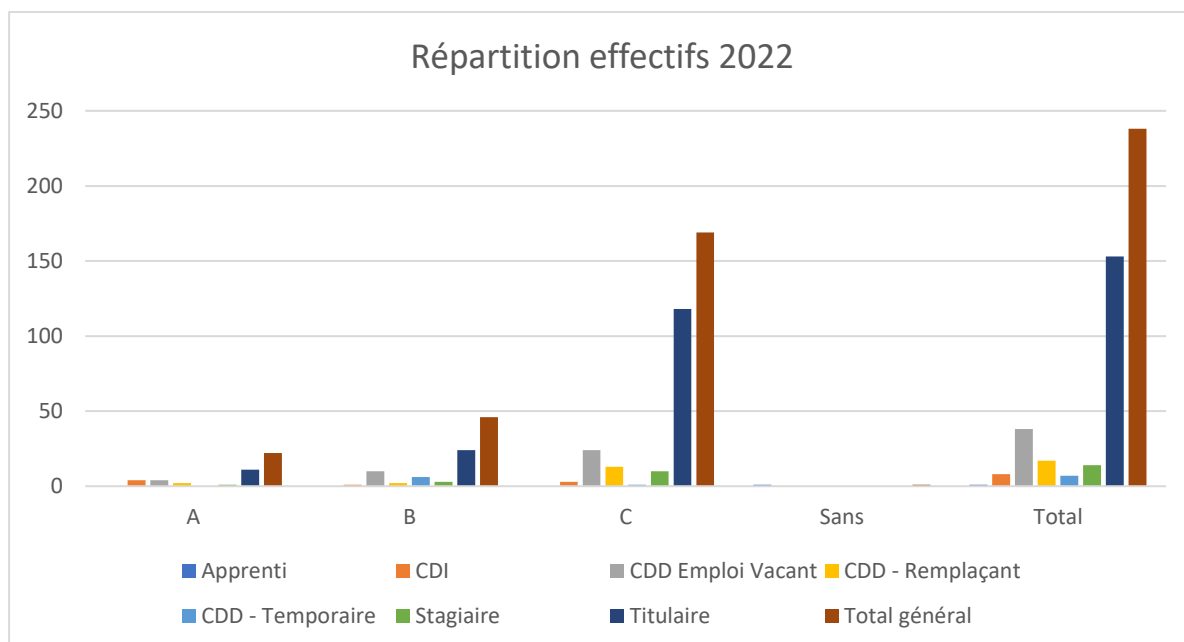
Le RSU fait l'objet d'une présentation devant le conseil communautaire une fois par an.

I. L'EMPLOI

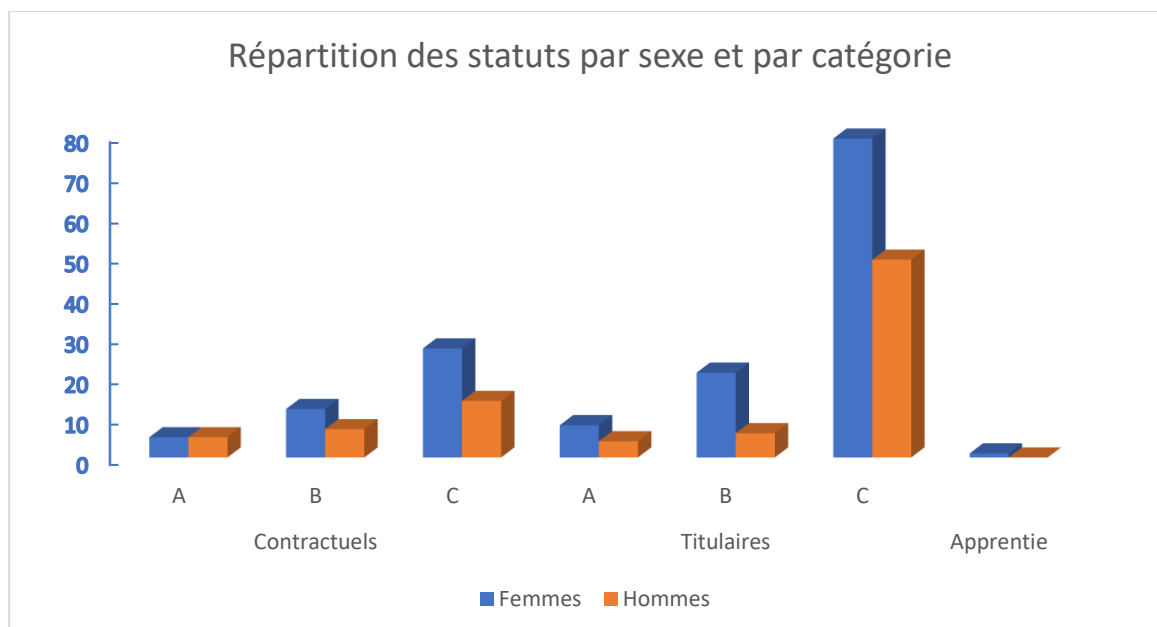
1. Répartition des agents par statut (au 31/12/2022)

	ETP 31/12/2022		
	Total	F	H
Agents en position d'activité (tous statuts)	222.11	139.93	82.19
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	157.54	98.94	58.6
Contractuels occupant un emploi permanent	41.49	23.47	18.01
<i>dont agents remplaçants</i>	<i>15.09</i>	<i>11.51</i>	<i>3.57</i>
Agents n'occupant pas un emploi permanent	8	6	2

2. Positions statutaires (tous agents)



Catégorie	Apprenti	CDI	CDD Emploi Vacant	CDD - Remplaçant	CDD - Temporaire	Stagiaire	Titulaire	Total général
A			4	4	2	1	11	22
B			1	10	2	6	3	24
C			3	24	13	1	10	118
Sans	1							1
Total	1	8	38	17	7	14	153	238



Agents sur emplois permanents :

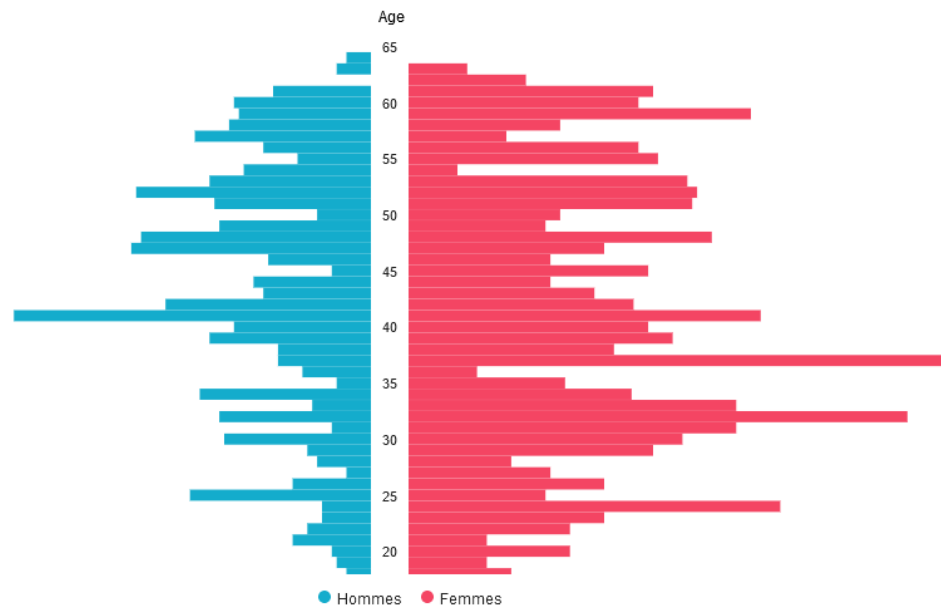
70,17% des agents sont titulaires de la fonction publique conformément à la réglementation en vigueur. Ce pourcentage est en léger recul par rapport à 2020.

Les 29,83% de contractuels sont répartis sur quatre motifs : les CDI pour les agents en contrat depuis plus de 6 ans, les remplacements, les CDD projets et les agents contractuels sur poste permanent par défaut de candidature de personnel titulaire.

La répartition du personnel contractuel est assez homogène entre toutes les filières. On peut cependant noter une proportion de contractuels un peu plus élevée au sein de la filière sportive et de la filière « animation ». Cela s'explique par la nécessité de maintenir un taux d'encadrement qui fluctue en fonction de la fréquentation des établissements pour la filière « animation ». Concernant la filière sportive, la part de contractuels s'explique par la difficulté à recruter du personnel titulaire du concours d'APS sur les postes de maîtres-nageurs.

En outre, il est à noter la particularité d'Ambert Livradois Forez qui, du fait de la fusion, peut de manière marginale avoir une répartition des cadres d'emplois qui n'est pas en adéquation avec le poste occupé.

3. Répartition par âge et sexe



L'âge moyen des agents de la communauté de communes est de 43,02 ans (42.89 ans en 2020) répartis comme suit (42,03 ans pour les femmes et 44,79 pour les hommes). La moyenne d'âge nationale dans les établissements intercommunaux est de 43.8 ans (en 2017 derniers chiffres disponibles).

4. Les travailleurs en situation de handicap

Nombre d'agents en situation de handicap : 14 (revalorisé 14,5)

Taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap par rapport à l'effectif permanent hors remplacement et contrats aidés : 7.29 %

Montant des marchés publics passés dans l'année couvrant partiellement l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap : 4 671.29 (0.27%)

Taux d'emploi légal de travailleurs en situation de handicap : 7.29 %

Taux règlementaire : 6%

5. Les reclassements et inaptitudes

Au 31/12/2022 :

- 2 demandes d'avis CNRACL concernant des liquidations pour inaptitude ;
- 1 agent en retraite CNRACL pour inaptitude ;
- 1 agent en maladie professionnelle ;
- 2 ASA COVID en 2022 ;
- 8 aménagements de postes pour répondre aux préconisations médicales dont 2 pour grossesse.

6. Les temps partiels thérapeutiques

- 8 agents en temps partiel dont 5 débutés en 2022 ;
- Moyenne d'âge des agents en TPT : 47.25 ans ;

II. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

1. Durée du travail

La durée du travail au sein de la communauté de communes d'Ambert Livradois Forez correspond à la durée légale du travail de 1 607 h.

Les agents soumis à des sujétions particulières bénéficient d'une majoration légale correspondant à 56 h pour un temps complet.

2. Répartition des temps complets et non-complets

Les temps non-complets sont majoritairement féminins.

¾ des agents à temps non complets sont des femmes et ¼ des femmes travaillant pour ALF travaillent à temps non complet.

	Femmes	Hommes	Répartition des types de temps par sexe		Répartition des types de temps pour chaque sexe	
			% F	% H	% F	% H
Temps complets	118	74	62%	38%	76%	87%
Temps non complets	35	11	76%	24%	24%	13%
Total	153	85				

La Communauté de communes Ambert Livradois Forez s'efforce de réduire les temps non-complets afin de réduire la précarité de ses agents et de lutter ainsi contre les inégalités femmes/hommes.

Nombre d'équivalents temps plein : 222.11

3. CET (comptes épargne temps)

Pour mémoire, tout agent en contrat de plus d'un an peut demander à bénéficier d'un compte épargne temps. Celui-ci est alimenté chaque fin d'année au vu des jours de repos restants. Les agents doivent avoir bénéficié au minimum de 20 jours de repos dans l'année pour pouvoir verser des jours au CET. En fin d'année, les agents ayant plus de 20 jours inscrits sur leur CET peuvent demander à se faire payer les jours au-delà de 20 dans la limite de 10 jours par an. La loi a été assouplie concernant cette monétisation, mais Ambert Livradois Forez a choisi de maintenir les règles antérieures afin d'encourager les agents à poser leurs jours de congés.

Au total 190 agents bénéficient d'un compte-épargne temps.

4. Télétravail

120 postes identifiés comme télétravaillables au moins 1 jour ; 48 télétravailleurs enregistrés

III. LE RECRUTEMENT

1. Les postes proposés et les postes pourvus en 2022 (postes permanents ayant fait l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi (DVE))

INTITULE DU POSTE	RECRUTEMENT
Directeur de la régie abattoir x2	Pourvu dans les 2 cas par 1 agent contractuel pour défaut de candidature de personnel titulaire
Agent d'accueil en médiathèque	Pourvu par un personnel titulaire par voie de mutation interne
Agent d'accueil en médiathèque	Pourvu par stagiairisation de l'agent contractuel occupant un poste similaire
Agent d'accueil en médiathèque x2	Pourvu par les agents contractuels en poste en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Agent d'accueil entretien piscine x2	Pourvu par agent contractuel en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Agent d'accueil entretien piscine	Pourvu par stagiairisation
Agent de collecte	Pourvu par un agent contractuel en raison des modifications de service prévues à court terme
Agent d'exploitation ISDND	Pourvu par agent contractuel en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Directeur pôle Economie	Pourvu par un personnel titulaire par voie de mutation interne
Secrétaire service remplacement	Pourvu par agent contractuel en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste. Stagiairisation prévue suite à réussite du concours en 2023
Chargé de commande publique	Pourvu par agent contractuel en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Maîtres-nageurs sauveteurs	Pourvu par les agents contractuels en poste en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Mécanicien	Pourvu par agent contractuel en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Chargé(e)s d'accueil MSAP	Pourvu par l'agent contractuel en poste en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste

Chargé(e)s d'accueil MSAP	Pourvu par un personnel titulaire par voie de mutation interne
Animateur CLAS	Pourvu par agent contractuel en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Responsable service patrimoine bâti	Pourvu par agent contractuel en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Directeur/directrice adjoint.e d'ALSH x2	Pourvu par agent contractuel en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Directrice d'ALSH adjointe	Pourvu par un personnel titulaire par voie de mutation interne
Directrice d'ALSH	Pourvu par un personnel titulaire par voie de mutation interne
Animateur/animatrice ALSH x3	Pourvu par agent contractuel en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Conseiller en prévention	Stagiairisation de l'agent en poste suite à la réussite du concours
Directeur service informatique	Pourvu par l'agent contractuel en poste en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Responsable service collecte	Pourvu par un personnel titulaire par voie de mutation interne
Technicien SPANC	Pourvu par agent contractuel en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Agents d'entretien ALSH	Pourvu par agent contractuel en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Agent de déchèterie	Pourvu par une agent contractuel CDI par voie de mutation interne
Agent de portage de repas	Pourvu par l'agent contractuel en poste en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Responsable service solidarité	Pourvu par l'agent contractuel en poste en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
Chef d'équipe PRD	Pourvu par l'agent contractuel en poste en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste
DGSA finances	Pourvu par un agent titulaire en disponibilité d'un autre cadre d'emploi
Chargée de mission attractivité	Pourvu par agent contractuel en raison d'un défaut de candidatures de personnel titulaire répondant aux critères du poste

Médiateure numérique	CDD projet
Chargée de mission mobilité active	CDD projet
Chargé de mission territoire de lacs	CDD Projet

2. Les mouvements de personnel

1 208 mouvements de personnels enregistrés en 2022 (dont arrivées et départs multiples des saisonniers et contrats de remplacement).

3. Créations et suppressions de postes permanents 2022

CREATIONS DE POSTES 2022

Pôle	Service	Libellé de l'emploi	Type de poste	Cadre d'emploi	Durée hebdomadaire de service	Augmentation de la masse salariale annuelle + part du CA N-1
ECONOMIE	MSAP	Chargé(e) d'accueil	Permanent	Rédacteurs territoriaux	35h	38 582 0.65%
SOCIAL	PRD	Agent(e) de portage de repas	Permanent	Adjoints techniques territoriaux	29h	(29 159) 0
SOCIAL	SOLIDARITE	Chef d'équipe PRD	Permanent	Rédacteur	21h	22 752€ 0,38%
ECONOMIE	TOURISME	Chargé de mission « Territoire de lacs »	CDD Projet	Technicien	35h	34 390€ 0,57%
CSVA	SPORT / PISCINE	Chargé de mission « mobilité active »	CDD Projet	Technicien	35h	34 390€ 0,57%
R & M	INFORMATIQUE	Médiateur numérique	CDD Projet	Technicien	35h	34 390€ 0,57%
ENFANCE JEUNESSE	ALSH	Agent de service polyvalent en milieu rural	Permanent	Adjoints techniques territoriaux	20h	20 555€ 0.34%

4. Mises à disposition 2022

- Mise à disposition du CIAS à titre onéreux de la (du) directrice(teur) du pôle social à raison de 20% du temps de travail pour exercer les missions de direction du CIAS.
- Mise à disposition du CIAS à titre onéreux de l'assistant(e) de direction du pôle social à raison de 20% du temps de travail pour exercer les missions d'assistant(e) de direction du CIAS.
- Mise à disposition à titre onéreux des 3 agents de l'ISDND au VALTOM (+ mise à disposition des agents d'encadrement et des services supports au prorata de leur temps de travail)
- Mise à disposition d'un agent à titre onéreux du service lecture publique à la PMI à raison de 2 jours par mois

IV. L'ABSENTEISME

1. Absences par type

Sur l'ensemble des effectifs, y compris agents sur emplois non permanents.

	Nombre	Nombre total de jours perdus	Nombre de jours perdus 2022
Accident de Service et de travail	19	514	76
Accident de trajet	2	8	8
Maladie professionnelle	1	365	365
maladie ordinaire	212	3252	3252
Dont COVID	106	832	832
congé longue maladie	3	1020	1020
congé grave maladie	1	365	365
Congé longue durée	3	742	742
temps partiel thérapeutique	8	825	825
paternité	1	28	28
maternité + congé patho	3	647	592
nombre de saisine comité médical		6	
nombre de saisine commission de réforme		2	

2. Accidents du travail

2022 CC ALF		
taux de fréquence		
taux de fréquence AT	$\frac{\text{Nbre AT avec arrêt} \times 1000000}{\text{nbre total heures payées}}$	8,10 (370 258,5)
taux de fréquence ATRA	$\frac{\text{Nbre ATRA avec arrêt} \times 1000000}{\text{nbre total heures payées}}$	5,4
Taux de gravité		
taux de gravité AT	$\frac{\text{Nbre jours d'arrêt de travail liés à AT} \times 1000}{\text{nbre total heures payées}}$	0.21
taux de gravité ATRA	$\frac{\text{Nbre jours d'arrêt de travail liés à ATRA} \times 1000}{\text{nbre total heures payées}}$	0.02

3. La prévention des risques professionnels

AGENTS AFFECTES A LA PREVENTION

	Effectif au 31/12/2019 des agents de la collectivité
Assistants* de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	2
Conseillers** de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	2
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) via le CDG	1
Médecins de prévention	1
Infirmière	1
ergonome	1
Psychologue du travail	2

V. FORMATION

Voir plan de formation

VI. EVOLUTION DES REMUNERATIONS

Profil de rémunération (Montant)	2019	2020	2021	2022
Titulaire CNRACL	4 939 002.47	4 962 143.68	5 115 447.42	5 469 200.22
Titulaire IRCANTEC	172 009.47	197 638.88	137 949.72	132 729.98
Titulaire détaché	0,00 €	0,00 €	12 156.60	24 583.76
Contractuel indiciaire mensualisé	1 349 617.99	1 753 420.93	1 800 121.79	2 115 099.32
Contractuel indiciaire horaire	521 970.76	322 293.45	252 034.98	304 041.90
Contractuel horaire	0,00 €	0,00 €	654.88	20 082.69
Emploi d'avenir	29 507.24	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Elu	201 660.67	164 803.57	162 750.72	153 021.01
Apprenti	5 863.47	18 173.28	9 163.04	10 857.78
Indemnitare	1 444.68	2 918.71	0,00 €	0,00 €
Vacataire soumis à cotisations	95 149.66	116 583.64	127 514.31	14 1351.7
Totaux	7 316 226.41	7 537 976.14	7 617 793.46	8 370 968.36

À noter pour l'année 2023 l'impact budgétaire des assurances statutaires :

- 2021 : taux de 5.05% franchise 10 jours remboursements IJ 100%
- 2022 : taux de 5.05% franchise 10 jours remboursements IJ 50%
- 2023 : taux de 7.07% franchise 30 jours remboursements IJ 100%

VII. DIVERS

1. PROGRESSION DE CARRIERE

MODIFICATIONS REGLEMENTAIRES 2022

- Modification de la catégorie des auxiliaires de puériculture : passage de C en B
- Revalorisation du point d'indice au 1^{er} juillet 2022
 - o Impact 2022 : 120 183€
 - o Impact prévisionnel 2023 : 238 794€
- Revalorisation de la catégorie C : 53 196€
- Revalorisation catégorie B : 7 251€

	Santé		Prévoyance	
	femmes	hommes	femmes	hommes
Catégorie A	3	1	7	2
Catégorie B	6	2	13	0
Catégorie C	16	8	36	8
Nombre total de bénéficiaires	25	11	56	10

AVANCEMENTS 2022

- Avancements échelons : 39 000€
- Avancements de grade : 7 000€

2. ACTION SOCIALE

Participations employeurs aux mutuelles santé (15 € par mois) et prévoyance (14 € par mois)

Participation de l'employeur au comité national d'action sociale CNAS (50 503 € en 2022)