

LES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE

STRUCTURE DES EFFECTIFS

EFFECTIFS AU 31/12/2022

Effectifs physiques sur emplois permanents			
Statut	Catégorie	Effectif physique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
Titulaires	A	10	8
	B	17	26
	C	75	72
Sous total		102	106
CDI	A	0	0
	B	3	4
	C	1	0
Sous total		4	4
Contractuels	A	2	2
	B	8	14
	C	17	10
Sous-total		27	26
Total effectifs physiques sur emplois permanents		133	136

Effectifs physiques sur emplois non permanents			
Contractuels	A	0	2
	B	0	2
	C	6	6
Sous-total		6	10
Emplois insertion		8	4
Apprentis		3	2
Sous-total		11	8
Total effectifs physiques sur emplois non permanents		17	18

Total général (emplois permanents et non permanents)	150	154
---	------------	------------

Les effectifs de la collectivité évoluent régulièrement en lien avec la mobilité, les départs en retraite et l'adaptation aux besoins.

Quelques définitions :

- les postes permanents sont les postes officiellement créés par l'assemblée délibérante ainsi que les agents remplaçants.
- Les postes non permanents sont les postes répondant à un besoin temporaire lié soit à la saisonnalité, soit à un accroissement d'activité ou encore les emplois de droit privé (contrat d'insertion ou apprentissage).

L'année 2022 a été marquée sur le plan de la carrière par le passage en catégorie B des agents détenant un grade du cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture. Cela a abouti d'un point de vue effectif par un glissement d'agents de catégorie C en 2021 vers la catégorie B en 2022.

Toutefois la différence entre 2021 et 2022 n'est pas strictement égale entre les catégories B et C. Cela s'explique par la volonté de pérenniser les agents en leur permettant d'accéder à la titularisation lorsqu'un poste permanent est disponible. Ainsi 7 agents de catégorie C ont été mis au stage en 2022.

Sur la globalité, au 31/12/2022 les effectifs sur emploi permanent sont relativement stables avec une faible augmentation des agents titulaires (+ 4 agents).

Il existe une hausse des agents contractuels non permanents en raison du recrutement de 2 agents de catégorie A ne relevant pas des emplois permanents (poste de chargé de mission revitalisation du centre bourg positionné en contrat de projet et le poste de chargé de mission ingénierie aux communes relevant du dispositif créé par le Plan de relance, le Volontariat territorial d'administration).

L'agrément du Chantier d'insertion reste fixé à 8 agents. Toutefois, il y a eu des fins de contrats en fin d'année 2022. Les recrutements ont été relancés afin de permettre des embauches début 2023.

DEPENSES DE PERSONNEL ET EVOLUTION DES EFFECTIFS

Les dépenses de personnel au cours de l'année 2022, ont été les suivantes :

Eléments de rémunérations	Montants 2021	Montants 2022
<i>Traitements indiciaires</i>	2 899 189 Euros	3 299 171 Euros
<i>Régimes indemnitaires</i>	493 662 Euros	550 133 Euros
<i>Nouvelles bonifications indiciaires</i>	30 972 Euros	33 623 Euros
<i>Supplément familial</i>	38 691 Euros	47 856 Euros
<i>Heures supplémentaires</i>	7 847 Euros	5 439 Euros
<i>Avantages en nature</i>	12 315 Euros	12 753 Euros
Total	3 482 676 Euros	3 948 976 Euros

La masse salariale en 2022 a connu une hausse nécessitant l'adoption d'une délibération modificative.

Cette hausse est due à 2 évènements : la hausse de la valeur du point et l'augmentation du SMIC à 3 reprises (1^{er} janvier, 1^{er} mai et 1^{er} août) sous l'effet de l'inflation. Cette inflation a entraîné l'augmentation de l'indice plancher pour de nombreux agents puisque cela a pu aussi concerner les agents de catégorie B recrutés sur le 1^{er} grade sur plusieurs échelons.

Par ailleurs, des revalorisations sectorielles ont eu lieu (passage de catégorie C à B pour les auxiliaires de puériculture avec augmentation indiciaire pour certains agents), revalorisation indiciaire des cadres d'emploi catégorie B (technicien, Educateurs des activités sportives, rédacteurs, animateurs). L'ensemble de ces revalorisations ont eu un effet sur le montant de la Nouvelle Bonification Indiciaire (celle-ci étant calculée sur le montant du point d'indice).

L'augmentation du montant total du régime indemnitaire est lié au changement de catégorie des auxiliaires de puéricultures mais aussi aux recrutements effectués notamment sur les créations de postes.

Concernant les créations de postes, en 2022, plusieurs postes ont été créés et pourvus :

- 3 en crèche pour anticiper sur le futur bâtiments et l'augmentation du nombre maximal d'enfants accueillis
- 2 au Pôle attractivité (chargé de mission en charge de l'ingénierie aux communes (dispositif Volontaire territorial d'administration) et celui en charge de la revitalisation du centre bourg.

DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

La durée de travail légale, à temps plein, au sein de la Fonction Publique Territoriale est fixée à 1607 heures. Au moment de la fusion, lors du vote du règlement intérieur, la collectivité, avait choisi de conserver les 2 jours de congés supplémentaires attribués à ses agents ce qui réduisait la durée de travail effective pour un agent travaillant à temps plein à 1 593 heures annuelles.

La loi de transformation de la fonction publique parue le 6 août 2019, impose que les collectivités et leurs établissements délibèrent sur l'application des 1607h ce qui a été fait lors du conseil communautaire du 13 décembre 2022 pour une application au 1^{er} janvier 2023. De ce fait en 2022, les agents de la Communautés de Communes bénéficiaient encore de 27 jours de congés annuels et de jours d'ancienneté

- 18 agents bénéficient d'un jour de congés supplémentaire pour ancienneté
- 18 agents bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires pour ancienneté
- 14 agents bénéficient de 3 jours de congés supplémentaires pour ancienneté
- 25 agents bénéficient de 4 jours de congés supplémentaires pour ancienneté

Pour un total de 196 jours de congés pour ancienneté octroyés pour l'année 2022.

LES PROJETS RESSOURCES HUMAINES A VENIR

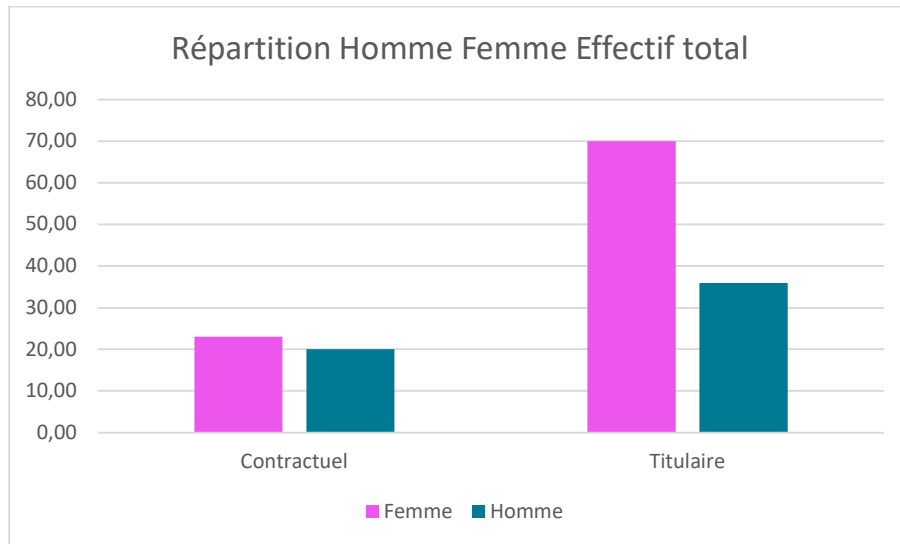
Le service des ressources humaines travaille sur différents projets :

- Dématérialisation des congés
- Réflexion sur les organisations
- Politique managériale

- Communication interne
- Mise en place du dialogue social à la suite du renouvellement des instances

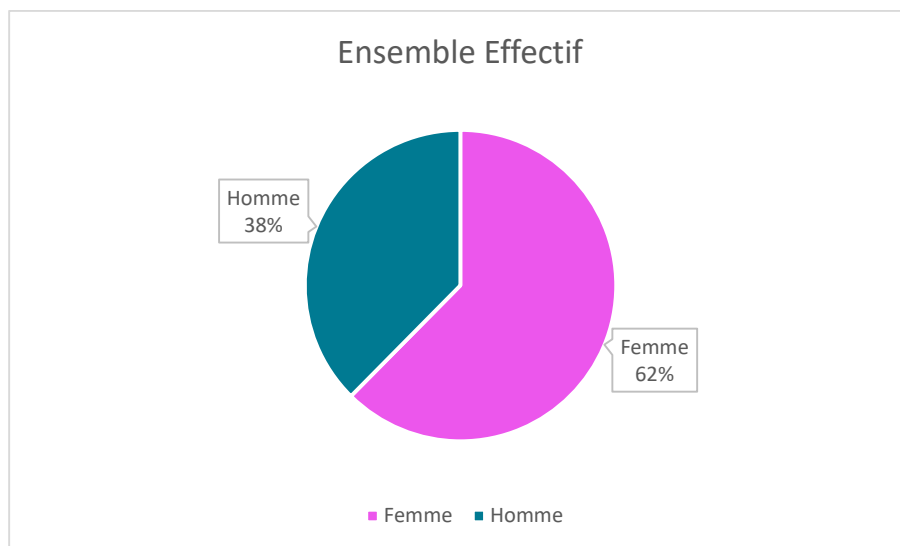
Au-delà, de ces différents projets, la vocation du service des ressources humaines est d'accompagner ses différents partenaires, quotidiennement, dans leur démarche de recrutements, formations, carrière, gestion des temps...

PARITE HOMMES FEMMES

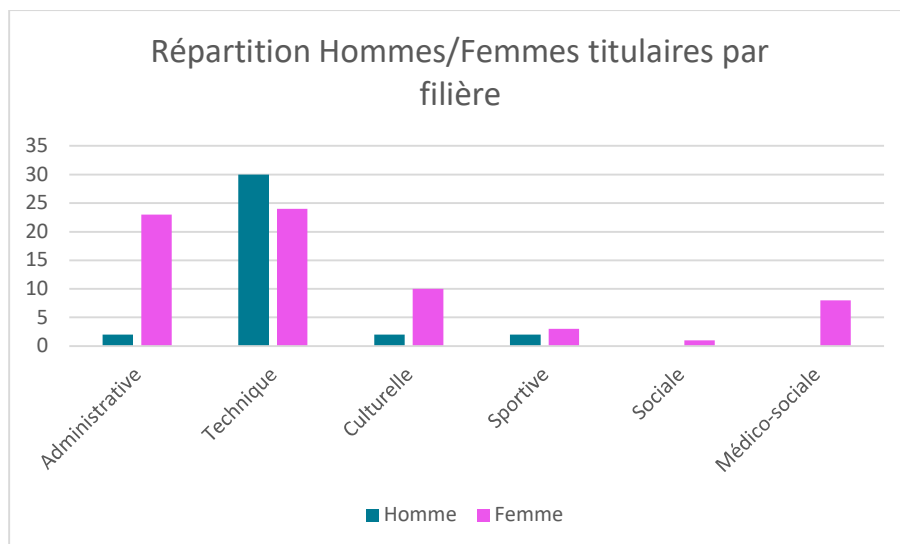


Au niveau national, dans la FPT:
 Titulaires: 58 % de femmes / 42 % d'hommes
 Contractuels: 67 % de femmes / 33 % d'hommes
 Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

La Communauté de Communes Cœur de Loire a, dans sa répartition Hommes/Femmes, un taux de féminisation plus important chez les titulaires qu'au niveau national. En revanche, le taux de féminisation chez les agents contractuels a fortement baissé par rapport à celui de 2021 pour atteindre un niveau quasiment de parité. Cela s'explique par des recrutements récents d'hommes notamment au sein du Pôle Attractivité sur des postes de chargés de mission...



Ainsi au sein de la collectivité, le taux de féminisation est de 62% alors que dans les EPCI, le taux est d'environ 61% (Chiffres clés de 2014). Comparé à l'année dernière, le taux de féminisation a baissé (65% au 31 décembre 2021). La répartition Hommes/ Femmes dans les effectifs globaux de la collectivité se reporte dans les mêmes proportions dans chaque strate hiérarchique voire avec une certaine supériorité au profit des femmes au sein de la Direction générale. La Direction générale, qui était jusqu'alors exclusivement féminine, compte depuis le 1^{er} décembre 2022 1 homme pour 4 femmes (dont la Directrice Générale des Services) soit 80% de femmes. Les Responsables de services qui sont au nombre de 14 sont répartis de la manière suivante : 9 femmes pour 5 hommes soit 64,3% de femmes.



Au sein de la Collectivité, les agents titulaires femmes sont en nombre supérieur dans l'ensemble des filières sauf classiquement dans la filière technique. Ceci s'explique par les compétences exercées. La collecte des ordures ménagères regroupe des métiers plus traditionnellement masculins. En contrepartie les métiers de la petite enfance, compétence exercée par Cœur de Loire, sont eux traditionnellement féminins. Ces schémas se retrouvent dans les filières. L'absence d'agents masculins dans la filière médico-sociale le prouve. Il est à noter que lors des recrutements, les candidatures dans

ces secteurs sont représentatives, rarement des femmes candidatent sur des postes de ripeurs et inversement aucun homme ne postule sur des postes relevant de métiers au contact des petits.

Les rémunérations suivent la répartition hommes femmes au sein de l'établissement. Ainsi dans les 10 premiers salaires de la collectivité, 8 salaires sont perçus par des femmes et 2 par des hommes.