



Annemasse **Agglo**

Annemasse - Les Voirons Agglomération

# **Rapport RH – Débat d'orientation budgétaire 2024**

1 / Analyses statistiques sur la structure des effectifs et les dépenses du personnel en 2023

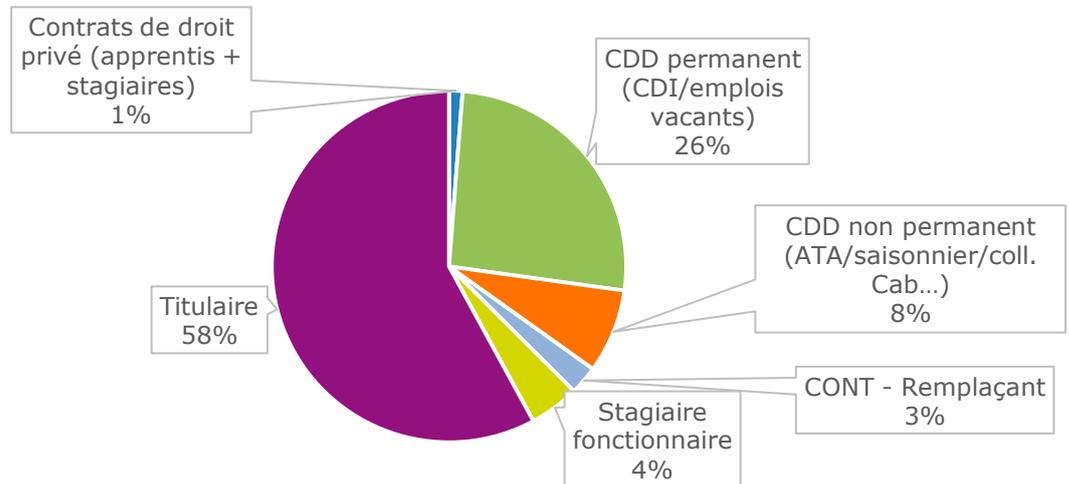
2/ Evolutions prévisionnelles impactant le budget 2024

3/ Focus sur les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

4/ Etat annuel des indemnités perçues par les élus locaux

# 1 / Analyses statistiques sur la structure des effectifs et les dépenses du personnel en 2023

## Répartition des agents payés en décembre 2023 par statut



### **Structure de la collectivité en décembre 2023 :**

Le graphique ci-dessus reprend la répartition des effectifs actifs en décembre 2023. A cette date, Annemasse Agglo est constituée de 556 agents rémunérés et en activité (fonctionnaires, apprentis et contractuels). Sur ces 556 agents, 261 sont des femmes (47%), et 295 des hommes (53%).

A titre d'information, sont également indemnisés à cette période 14 vacataires, 18 élus (annexe 1), 4 chômeurs, ainsi que 3 réversions de SFT (les conjoints divorcés non agents qui reçoivent le SFT en lieu et place de leurs ex-conjoints agents). Ce qui représente un total de 591 personnes rémunérées, toutes situations confondues (contre 626 en 2022).

Les éléments notables de la structure des effectifs d'Annemasse Agglo sont les suivants :

- Le nombre global d'agents rémunérés a baissé en 2023 (- 22 agents) dû aux difficultés de recrutement accrues notamment sur l'assainissement ou sur le budget principal
- Le nombre de fonctionnaires stagne, la part des stagiaires décroît, les candidatures de fonctionnaires se faisant de plus en plus rares, et le nombre de candidats aux concours étant lui aussi très en baisse
- la part des contractuels est en constante augmentation, plus particulièrement sur des besoins temporaires de renfort ou de remplacement, mais également sur les emplois permanents, la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 ayant facilité leur recrutement. Par ailleurs, les nombreux projets menés par Annemasse Agglo nécessitent des recrutements pour une durée déterminée (contrats de projets), postes, de fait, destinés à des contractuels.
- La répartition hommes / femmes se modifie, avec une proportion féminine à la hausse
- Le nombre d'apprentis (6) est en déclin en 2023 par rapport à 2022 (11)

### Equivalent Temps Plein Rémunéré\* décembre 2023

Budget	F	M	Total général	Budget/etp total 2023	Total général 2022	budget/etp total 2022
ASSAINISSEMENT	11,36	29,55	40,91	8%	<b>44,39</b>	8,5%
BUDGET PRINCIPAL	176,83	142,68	319,51	63%	<b>331,4</b>	63,7%
EAU	34,22	38,31	72,53	14%	<b>66,40</b>	12,8%
ORDURES MENAGERES	10,93	63,95	74,89	15%	<b>77,77</b>	15%
<b>Total général</b>	<b>233,34</b>	<b>274,50</b>	<b>507,84</b>		<b>519,96</b>	

Comme évoqué plus haut, on voit très clairement ici qu'Annemasse Agglo a employé moins de collaborateurs en 2023, hormis dans le domaine de l'eau et des ordures ménagères.

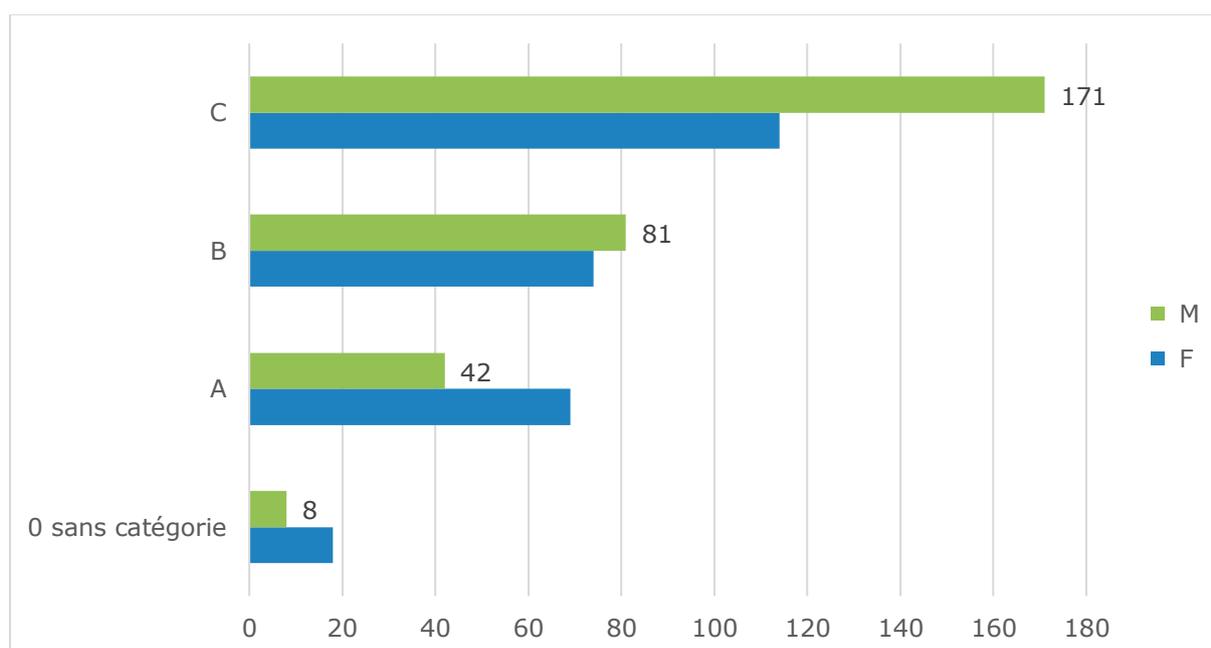
Le budget de l'assainissement a cette année, été particulièrement impacté, plusieurs recrutements s'étant révélés infructueux. Les compétences demandées se font, en effet, de plus en plus rares.

Le budget principal est lui aussi concerné par une baisse significative, liée notamment à plusieurs départs (directrice des affaires générales, directrice de l'achat public, directrice des affaires foncières et immobilières, directrice culture, jeunesse et sport) dont les remplacements n'ont pu être opérés qu'en fin d'année, ainsi que le transfert de deux postes du budget principal vers le budget de l'eau dans le cadre de la mutualisation de l'accueil général et de l'accueil de l'agence clientèle opérée en 2023.

Le budget des ordures ménagères reste stable quant à lui, alors que le budget de l'eau a connu une croissance certaine, liée à des recrutements sur des postes restés vacants sur l'année 2022 et le transfert de deux postes depuis le budget général.

*\*L'Effectif Temps Plein Rémunéré Annuel payé (hors élus) correspond à l'équivalence en poste à temps plein du nombre moyen d'agents payés sur l'année entière.*

### Répartition des agents par sexe et catégorie décembre 2023



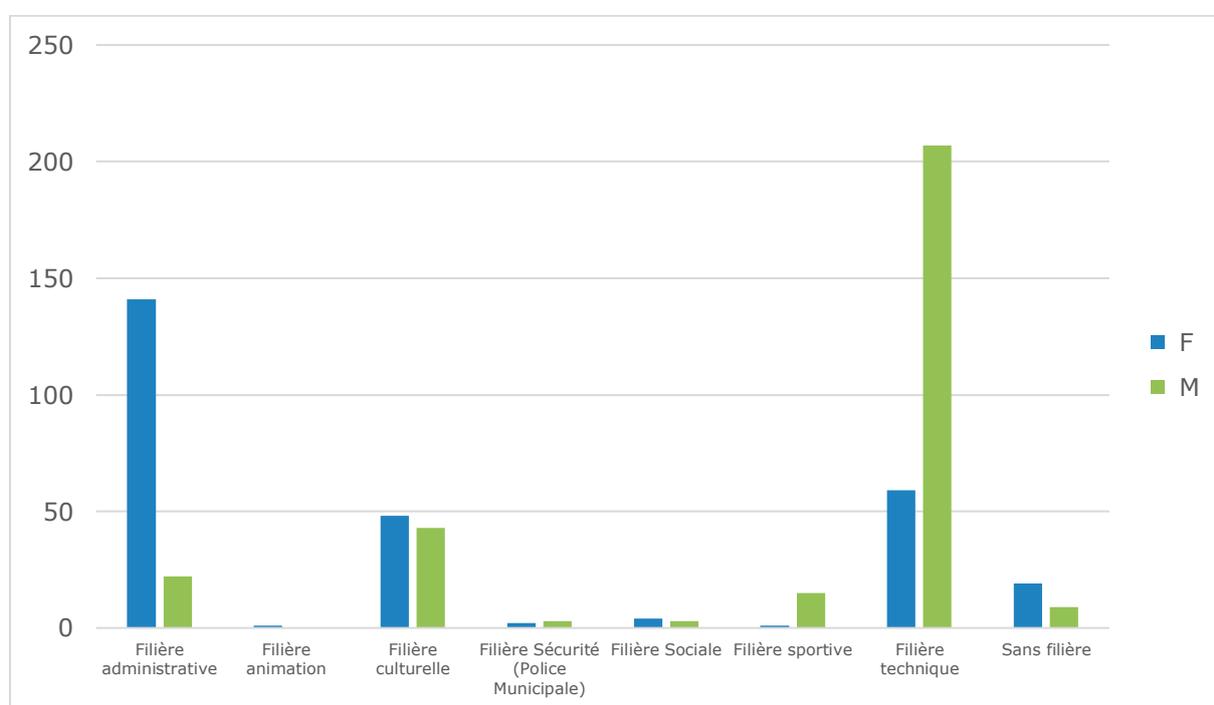
*Sans catégorie (0) = apprentis, emplois aidés, étudiants en stage, collaborateur de cabinet*

La répartition hommes / femmes en 2023 a évolué vers une représentation plus importante des femmes. Cette tendance est particulièrement visible pour les catégories B (+4 femmes et - 3 hommes par rapport à 2022), ainsi que pour les catégories A, dans laquelle la part des femmes est la plus importante et continue d'augmenter (+6 femmes par rapport à 2022, -6 hommes).

Concernant la catégorie C, la part de la population masculine reste prépondérante, liée à la technicité des métiers de cette catégorie (agents de la filière technique notamment dans l'exercice des compétences Eau, Assainissement et Ordures Ménagères en régie directe).

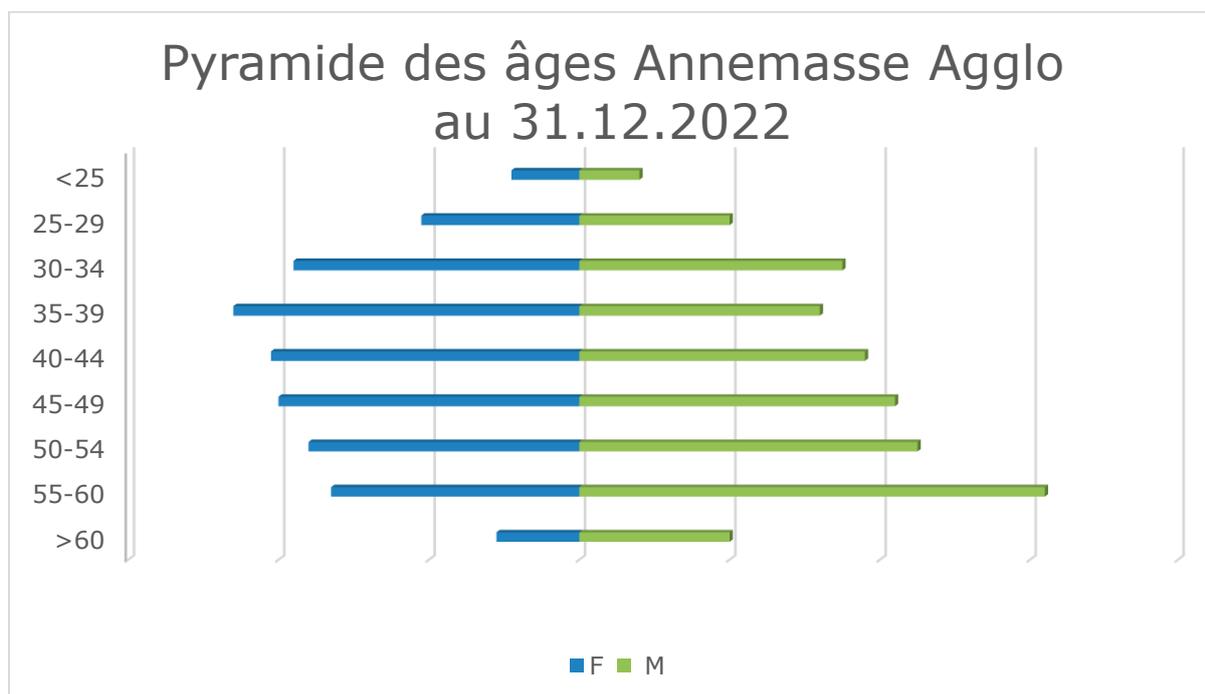
La catégorie « sans filière » comporte 26 agents qui correspondent à des contrats de droit privé et à des vacataires (8 hommes et 18 femmes).

### Répartition des agents par sexe et filière décembre 2023



La répartition hommes / femmes par filière demeure sensiblement la même chaque année, avec une prédominance masculine dans la filière technique, féminine dans la filière administrative, et sensiblement égale dans la filière culturelle. On constate néanmoins une féminisation de la filière sécurité, liée au recrutement de deux agentes de police municipale, permettant ainsi plus de mixité au sein d'équipes jusque-là essentiellement masculines.

La pyramide des âges permet de constater la « structure démographique » de la collectivité.



Tranche d'âge	Femme	Homme	Total général	Proportion
<b>&lt;25</b>	9	8	17	3%
<b>25-29</b>	21	20	41	7%
<b>30-34</b>	38	35	73	13%
<b>35-39</b>	46	32	78	14%
<b>40-44</b>	41	38	79	14%
<b>45-49</b>	40	42	82	14%
<b>50-54</b>	36	45	81	14%
<b>55-60</b>	33	62	95	16%
<b>&gt;60</b>	11	20	31	5%
<b>Total général</b>	275	302	577	100%

La pyramide des âges d'Annemasse Agglo est une pyramide des âges vieillissante, le personnel de 55 ans et plus constituant 21% de l'effectif, soit 126 agents. Cette tendance, loin d'être propre à la collectivité, est constatée depuis plusieurs années, avec néanmoins une légère baisse constatée entre 2022 et 2023.

La collectivité s'est emparée du sujet dès 2021, de manière à prévoir la mise en œuvre de dispositifs pour anticiper ces départs et les pertes de compétences liées. Annemasse Agglo a, dans ses lignes directrices de gestion, élaborées pour la première partie du mandat 2021-2023, inscrit des chantiers RH en vue de faire face à ces futurs départs à la retraite (Développer la marque employeur en externe pour recruter, en interne pour fidéliser, et développer une véritable politique de mobilité interne et d'accompagnement au parcours professionnel), mais également pour garantir une certaine vigilance quant à l'état de santé des collaborateurs, notamment sur les métiers techniques, sur lesquels les risques de troubles musculo squelettiques (TMS) sont à surveiller. La cellule santé, mise en place au sein de la direction des richesses humaines, a vocation à suivre les agents pour lesquels l'état de santé n'est plus compatible avec leur métier, et à trouver des solutions de reclassement permettant leur maintien dans l'emploi.

Les quarts d'heure sécurité largement déployés depuis la mi-2023 ont également vocation à garantir la bonne communication des informations essentielles en matière de santé et de sécurité au travail pour l'ensemble des agents du terrain, informations relayées également via le réseau des assistants de prévention, réseau qui s'est enrichi tout au long de l'année 2023.

Les lignes directrices de gestion élaborées pour la deuxième partie de mandat 2024-2026 maintiennent ce cap, avec des chantiers autour du recrutement (construire une véritable stratégie de communication recrutement, soigner l'intégration des nouveaux collaborateurs, réfléchir à une certaine flexibilisation du temps de travail) ainsi qu'autour de la santé au travail (Doter les collaborateurs d'une protection sociale complémentaire efficace, Construire un plan de prévention de l'usure physique (TMS) et psychologique (RPS) ; Développer une véritable politique du handicap et du maintien dans l'emploi).

### **Temps de travail :**

A ce jour, l'ensemble des services de la collectivité ont été mis en conformité pour atteindre le seuil légal des 1607 heures travaillées.

En effet, le nouveau protocole de temps de travail du service collecte, dernier service restant à mettre en conformité, a été mis en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2023, suite à des groupes de travail menés en 2022. Il a permis la mise en place de deux mercredis travaillés dans l'année, deux jours dédiés à la formation collective des agents de la collecte. Ainsi en 2023, ces collaborateurs ont participé à des formations sur la manipulation des extincteurs, les risques routiers, et gestes et postures (formations sécurité).

Les principaux régimes de temps de travail appliqués dans la collectivité sont les suivants :

- 36h30/semaine sur 4.5 jours travaillés
- 36h30/semaines sur 5 jours travaillés
- 39h/semaine sur 5 jours travaillés
- 36h/semaine sur 4 jours
- 35h/semaine sur 5 jours
- Statut particulier des professeurs d'enseignement artistique (16h/semaine)
- Statut particulier des assistants d'enseignement artistique (20h/semaine)

<b>Temps de travail</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>Total général</b>	<b>% Femme</b>	<b>% Homme</b>	<b>% Total</b>
Temps complet et plein	167	250	417	65,2%	83,33%	<b>75%</b>
temps non complet	51	45	96	20%	15%	<b>17,27%</b>
Temps partiel	38	5	43	14,8%	1,67%	<b>7,73%</b>
<b>Total général</b>	<b>256</b>	<b>300</b>	<b>556</b>	100%	100,00%	100,00%

En 2023, la majorité des agents ont travaillé à temps complet et à temps plein (75%), chiffre relativement stable par rapport à 2022 (76.9%). Le taux d'agent à temps partiel est faible (7.73%).

96 agents ont occupé un poste à temps non complet contre 90 en 2022, soit 17,27% de l'effectif total contre 15,6% en 2022. Les postes à temps non complet concernent essentiellement les professeurs d'enseignement artistique de l'EBAG et du Conservatoire.

Enfin, environ 7,7% des agents au total ont bénéficié d'un temps partiel (43 agents en 2023, idem en 2022), de droit ou sur autorisation. 38 femmes (33 en 2022) et 5 hommes contre 10 en 2022 sont concernés par ces temps partiels

Au 1er janvier 2024 a été mise en œuvre Kélio Pro Plus, la nouvelle version du logiciel de gestion des temps. Ses fonctionnalités nouvelles devraient permettre à la Direction des Richesses Humaines de disposer d'indicateurs supplémentaires en matière de temps de travail, de façon à pouvoir analyser de façon plus pertinente les données, et d'en faire un véritable outil managérial.

### ETP Annuel 2023 payé par sexe hors élus (y compris heures supplémentaires)

Étiquettes de lignes	F	M	Total général	% ETP sur l'ensemble de la collectivité
ASSAINISSEMENT	12,25	29,63	41,88	8%
BUDGET PRINCIPAL	175,64	148,57	324,21	63%
EAU	31,28	37,62	68,90	13%
ORDURES MENAGERES	11,53	65,98	77,51	15%
<b>Total Agglo</b>	<b>230,70</b>	<b>281,79</b>	<b>512,50</b>	
	45%	55%		

### Tableau Global d'Evolution de l'ETPR 2018 à 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	taux variation 2022/2023
<b>BP</b>	<b>265,78</b>	<b>274,84</b>	<b>274,71</b>	<b>306,11</b>	<b>329,43</b>	<b>324,21</b>	<b>-1,58%</b>
<b>EAU</b>	<b>60,34</b>	<b>60,70</b>	<b>56,07</b>	<b>58,95</b>	<b>62,35</b>	<b>68,90</b>	<b>10,51%</b>
<b>OM</b>	<b>70,76</b>	<b>71,78</b>	<b>68,19</b>	<b>69,12</b>	<b>74,98</b>	<b>77,51</b>	<b>3,37%</b>
<b>ASST</b>	<b>48,88</b>	<b>48,75</b>	<b>48,41</b>	<b>49,04</b>	<b>48,69</b>	<b>41,88</b>	<b>-14%</b>
<b>total ETPR</b>	<b>445,76</b>	<b>456,07</b>	<b>447,38</b>	<b>483,22</b>	<b>515,44</b>	<b>512,5</b>	
		2,3%	-1,9%	8,0%	6,7%	-0,57%	

L'ETPR moyen était de 512,5 agents payés sur l'année 2023, contre 515,44 en 2022, soit une diminution de 0,57%. En effet, cette situation s'explique par la vacance de plusieurs postes courant 2023 notamment sur le budget principal et sur le budget de l'assainissement. Parallèlement, les remplacements d'agents indisponibles ont enregistré une baisse entre 2022 et 2023 passant de 21,83 ETP en moyenne à 18,21, en rapport avec la baisse sensible du taux d'absentéisme observée en 2023.

Ces chiffres significatifs indiquent que les difficultés de recrutement persistent encore, et que le déploiement de chantiers en la matière (attractivité de la collectivité, fidélisation, communication recrutement, etc) est crucial.

## **Avancements de grades et promotion interne 2023**

<b>Sexe</b>	<b>Avancement d'échelon 2022</b>	<b>Avancement d'échelon 2023</b>	<b>Promotion interne 2022</b>	<b>Promotion interne 2023</b>	<b>Avancement grade 2022</b>	<b>Avancement grade 2023</b>	<b>Total général 2022</b>	<b>Total général 2023</b>
Femmes	<b>78</b>	106	<b>2</b>	1	<b>9</b>	12	<b>89</b>	116
Hommes	<b>94</b>	105	<b>8</b>	2	<b>14</b>	21	<b>109</b>	121
<b>Total général</b>	<b>172</b>	<b>211</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	33	<b>198</b>	<b>237</b>

Les avancements d'échelon sont basés sur une durée unique d'avancement fixée par les grilles statutaires. La collectivité n'a, de fait, aucun moyen pour agir dessus.

En matière d'avancement de grade et de promotion interne, les choses sont différentes.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, Annemasse Agglo s'est désaffiliée du Centre de Gestion. De fait, la promotion interne ne dépend plus du Centre de Gestion 74 en 2023, et les possibilités de nomination, liées aux quotas réglementaires, sont calculées sur la base des seuls recrutements de fonctionnaires de la collectivité (et non pas de l'ensemble des collectivités affiliées comme auparavant). Ainsi, seules 3 possibilités de promotion interne ont été réalisables en 2023, et 3 agents ont été nommés.

En matière d'avancement de grade, Annemasse Agglo a revu d'une part les critères, mais aussi les ratios, c'est-à-dire le nombre plafond de fonctionnaires pouvant être promu à l'avancement de grades. Jusqu'ici, ce taux était fixé à 33%. Dans un souci de fidélisation de ses collaborateurs, en leur offrant des perspectives de progression et de parcours professionnel intéressantes, il a été décidé de revoir ce taux et de le fixer à 100%. De fait, les possibilités de nomination sont plus importantes.

Le décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale devrait permettre, pour la campagne 2024, encore davantage de promotions internes, puisqu'il revoit les conditions de manière plus favorable, notamment en matière de quotas, puisque, désormais, 2 recrutements de fonctionnaires (au lieu de 3 précédemment) seront nécessaires pour permettre l'ouverture d'une possibilité de promotion interne.

## Absentéisme :

### Focus des absences 2023 par motif et budget (agents en activité: fonctionnaires, apprentis et contractuels)

type d'indisponibilité	ASST		BP		EAU		OM		Total nb de jours	
	Nb de jours		Nb de jours		Nb de jours		Nb de jours		Femmes	Hommes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	29	659	2433	1042	311	471	309	1625	3082,00	3797,00
Congé de longue maladie			660				179		839,00	0,00
Congé de longue durée			1426	365	724			237	2150,00	602,00
Accident du travail		1	526	142	233	105		281	759,00	529,00
Maladie professionnelle		244						31	0,00	275,00
Maternité			874		484				1358,00	0,00
Congé de paternité				45		21		19	0,00	85,00
<b>Nb de jours total par sexe</b>	<b>29,00</b>	<b>904,00</b>	<b>5919,00</b>	<b>1594,00</b>	<b>1752,00</b>	<b>597,00</b>	<b>488,00</b>	<b>2193,00</b>	<b>8188,00</b>	<b>5288,00</b>
<b>2023 Nb de jours total général</b>	<b>933</b>		<b>7513</b>		<b>2349</b>		<b>2681</b>		<b>13476</b>	
<b>2022 Nb de jours total général</b>	<b>837</b>		<b>9638</b>		<b>2087</b>		<b>2874</b>		<b>15436</b>	
<b>2021 Nb de jours total général</b>	<b>1011</b>		<b>7006</b>		<b>1515</b>		<b>2109</b>		<b>11641</b>	
<b>2020 Nb de jours total général</b>	<b>1775</b>		<b>6162</b>		<b>733</b>		<b>1715</b>		<b>10385</b>	
<b>2019 Nb de jours total général</b>	<b>945</b>		<b>5801</b>		<b>478</b>		<b>3648</b>		<b>10872</b>	
<i>ETP annuel absents par sexe</i>	<i>0,08</i>	<i>2,48</i>	<i>16,22</i>	<i>4,37</i>	<i>4,80</i>	<i>1,64</i>	<i>1,34</i>	<i>6,01</i>	<i>22,43</i>	<i>14,49</i>
<b>Total ETP annuel absent par budget</b>	<b>2,56</b>		<b>20,58</b>		<b>6,44</b>		<b>7,35</b>		<b>36,92</b>	
<i>ETP annuel global par sexe</i>	<i>12,25</i>	<i>29,63</i>	<i>175,64</i>	<i>148,57</i>	<i>31,28</i>	<i>37,62</i>	<i>11,53</i>	<i>65,98</i>	<i>230,70</i>	<i>281,80</i>
<b>Equivalents jours payés annuels calculés</b>	<b>15286,20</b>		<b>118336,65</b>		<b>25148,50</b>		<b>28291,15</b>		<b>187062,50</b>	
<b>2023 Taux absentéisme annuel (nbj total abs/équivalent jours payés annuels)</b>	<b>6,10%</b>		<b>6,35%</b>		<b>9,34%</b>		<b>9,48%</b>		<b>7,20%</b>	
<b>2022 Taux absentéisme annuel (nbj total abs/équivalent jours payés annuels)</b>	<b>5,17%</b>		<b>8,07%</b>		<b>9%</b>		<b>10,18%</b>		<b>8,21%</b>	
<b>2021 Taux absentéisme annuel (nbj total abs/équivalent jours payés annuels)</b>	<b>5,65%</b>		<b>6,27%</b>		<b>7,04%</b>		<b>8,36%</b>		<b>6,60%</b>	

<b>2020 Taux absentéisme annuel (nbj total abs/équivalent jours payés annuels)</b>	<b>10,04%</b>	<b>6,15%</b>	<b>3,58%</b>	<b>6,89%</b>	<b>6,42%</b>
<b>2019 Taux absentéisme annuel (nbj total abs/équivalent jours payés annuels)</b>	<b>5,31%</b>	<b>5,78%</b>	<b>2,16%</b>	<b>13,92%</b>	<b>6,53%</b>
<b>2020 Taux absentéisme annuel (nbj total abs/équivalent jours payés annuels)</b>	<b>10,04%</b>	<b>6,15%</b>	<b>3,58%</b>	<b>6,89%</b>	<b>6,42%</b>

\* L'équivalent temps plein calculé ici est basé sur 365 jours/an. En réalité les absences pèsent un peu plus que ces valeurs : en effet, certaines absences se déroulent sur des jours ouvrés uniquement mais le calcul est réalisé sur 365j (en jours calendaire). Ceci donne une tendance.

### Statistiques évolution des indisponibilités physiques 2014-2023 (exprimé en jour)

<b>type d'indisponibilité</b>	<b>Année 2015</b>	<b>Année 2016</b>	<b>Année 2017</b>	<b>Année 2018</b>	<b>Année 2019</b>	<b>Année 2020</b>	<b>Année 2021</b>	<b>Année 2022</b>	<b>Année 2023</b>	<b>Evolution 2022-2023</b>
Maladie ordinaire + absences crise sanitaire	5130	5650	8873	6878	5995	6246	7326	7772	6879	<b>-11,5%</b>
Congé de longue maladie	808	1374	874	1323	1169	1056	1030	2349	839	<b>-64,3%</b>
Congé de longue durée	1258	894	723	1118	1026	1089	732	1749	2752	<b>57,3%</b>
Accident du travail	1038	712	1159	1054	768	456	1161	1544	1288	<b>-16,6%</b>
Maladie professionnelle	0	0	154	362	513	182	155	342	275	<b>-19,6%</b>
Maternité	1095	788	1219	1465	1317	1402	1196	1568	1358	<b>-13,4%</b>
Congé de paternité	85	64	98	46	84	55	41	112	85	<b>-24,1%</b>
<b>Total tous motifs indispo.</b>	<b>9414</b>	<b>9482</b>	<b>13100</b>	<b>12246</b>	<b>10872</b>	<b>10486</b>	<b>11641</b>	<b>15436</b>	<b>13476</b>	<b>-12,7%</b>
<i>ETPR Annuel payé</i>	<i>383,52</i>	<i>382,88</i>	<i>411,88</i>	<i>445,75</i>	<i>456,07</i>	<i>447,389127</i>	<i>483,22</i>	<i>515,41</i>	<i>512,5</i>	
<i>Equivalents jours payés annuels calculés selon ETP moyen annuel2</i>	<i>139984,80</i>	<i>139751,20</i>	<i>150336,20</i>	<i>162698,75</i>	<i>166465,55</i>	<i>163297,03</i>	<i>176375,30</i>	<i>188124,65</i>	<i>187062,50</i>	
<i>taux absentéisme annuel (nbj abs/équivalent annuel jours en etp)</i>	<b>6,73%</b>	<b>6,78%</b>	<b>8,71%</b>	<b>7,53%</b>	<b>6,53%</b>	<b>6,42%</b>	<b>6,60%</b>	<b>8,21%</b>	<b>7,20%</b>	

Le taux d'absentéisme présente, pour la 1<sup>ère</sup> fois depuis 3 ans, une tendance à la baisse, avec 1 point de moins en 2023 qu'en 2022.

Le taux d'absentéisme a baissé sur les budgets ordures ménagères et principal, alors qu'il a légèrement augmenté sur les budgets eau et assainissement.

La maladie ordinaire représente toujours une part importante des absences (plus de 50%), mais est en baisse de près de 12% pour la première fois depuis 2019.

Les congés de longue durée enregistrent un pic en 2023. La Direction des Richesses Humaines a organisé le suivi des agents concernés, en mettant en place une cellule santé au sein de ses services, laquelle se réunit deux fois par mois, afin d'évoquer ces situations et organiser leur suivi. Le lien avec ces agents en longue indisponibilité doit en effet être maintenu, et leur retour à l'emploi anticipé, de manière à en assurer la réussite. Parallèlement, la pleine collaboration avec le médecin du travail du centre de gestion permet une prise en charge de ces situations la meilleure possible.

Les accidents du travail connaissent eux aussi une baisse certaine, laquelle peut probablement s'expliquer par l'aboutissement du Document Unique Evaluation des Risques en 2022 et sa bonne appropriation par les agents (managers et assistants de prévention notamment), ainsi que par les quarts d'heure sécurité, dont le nombre a triplé entre 2022 et 2023.

Enfin, le nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle a chuté de près de 20% entre 2023 et 2022, l'un des deux agents en maladie professionnelle ayant pu reprendre une activité professionnelle sur un nouveau poste, à Annemasse Agglo, sur des missions compatibles avec son état de santé.

Le taux d'absentéisme d'Annemasse Agglo demeure néanmoins toujours élevé et nécessite la mise en œuvre d'actions RH dédiées pour le réduire autant que possible, telles que l'élaboration d'un plan de prévention de l'usure physique et psychologique ou encore le déploiement d'une véritable politique du handicap et du maintien dans l'emploi.

Les arrêts de travail représentent l'équivalent de 36,92 ETP en 2023 en jours calendaires contre 42,29 en 2022, tel que le montre le **total général** de la ligne de « l'ETP annuel des absents par budget » du tableau ci-dessus. Sans les congés maternité et paternité, les absences maladie représentent au total 32,97 ETP en 2023.

La pyramide des âges vieillissante de la collectivité démontre également la nécessité d'aider les collaborateurs à s'assurer contre le risque santé. Le sujet de la Prestation Sociale Complémentaire sera réfléchi en 2024, de manière à voir de quelle façon pourrait être envisagée la prise en charge réglementaire d'une partie de la cotisation des agents.

## **Focus sur les autorisations spéciales d'absence du 01/01/2023 au 31/12/2023 :**

### **Motifs personnels**

	Mariage / PACS	Maladie très grave proche	Garde Enfant Malade (hors crise sanitaire)	Décès	Total
Total	26	11	171	50	<b>258</b>

**CONCLUSION ABSENTEISME :** Après prise en compte de ces éléments, le nombre réel de jours d'absence dans la collectivité (indisposition passagère + ASA motif personnel) s'élève à **13 734 jours** d'absence pour la collectivité, soit **37.6 ETP calendaires** de travail « chômés » en 2023.

### **Le télétravail**

Le télétravail régulier a été mis en œuvre à Annemasse Agglo en septembre 2021. Durant l'année 2023, 144 agents ont déclaré avoir exercé leurs missions dans le cadre du télétravail conventionné régulier, soit 1450 jours. Les chiffres sont relativement stables par rapport à 2022 (144 agents et 1244 jours).

Comme prévu lors de sa construction, un bilan a été organisé après un an de mise en œuvre, grâce à une enquête réalisée auprès des télétravailleurs. Les réponses ont mis en exergue un besoin de plus de souplesse. La nouvelle charte mise en place depuis janvier 2023 a apporté les améliorations suivantes :

- Des allègements administratifs avec la fin du formulaire de télétravail exceptionnel au profit d'une gestion 100% dématérialisée via le logiciel des temps
- Reconduction du télétravail via une zone dédiée dans l'entretien professionnel et permettant de faire le bilan annuel
- Un système de téléphonie via PC a été instauré par la DSIUN et a permis de faciliter les contacts des télétravailleurs sans renvoi téléphonique
- Pour mieux organiser le suivi du télétravailleur, une formation dédiée au management à distance a été intégrée dans le pack managérial du plan de formation 2023
- Possibilité de télétravail pour les formations à distance, y compris pour ceux ne télétravaillant pas habituellement
- Les agents pourront, s'ils le souhaitent et à leurs frais, le cas échéant, utiliser les lieux de co-working pour télétravailler
- La possibilité de décaler le jour de télétravail régulier après avis du manager directement dans Kélio pour motif professionnel et selon continuité de service
- La possibilité de déroger à la règle de 3 jours en présentiel de manière exceptionnelle
- Le télétravail exceptionnel est validé/refusé directement par le manager après demande sur Kélio de son agent
- La clarification de la possibilité de revenir au bureau ou se rendre en mission au cours de la demi-journée de télétravail
- Accorder le télétravail aux stagiaires école et apprentis
- Simplifier le télétravail médical quand il est de courte durée.

Malgré une plus grande souplesse instaurée dans le dispositif, on constate que le nombre de jours télé-travaillés de manière « exceptionnelle » (garde d'enfant, transport indisponible, conditions climatiques ...) ont été moins nombreux qu'en 2022 : 316 jours (pour 144 personnes différentes) contre 496 (pour 144 personnes) en 2022.

### **Rémunération des agents 2023 :**

	2021		2022		2023		évolution réalisé 2022/2023		évolution Etp rémunéré 2022/2023	
	réalisé 2021	ETP payé annuel 2021	réalisé 2022	ETP payé annuel 2022	réalisé 2023	ETP payé annuel 2023	différence en valeur réalisé 2022/2023	tx de variation réalisé	différence en valeur Etp payé 2022/2023	tx de variation ETP payé
Assainissement	2 142 189,14	49,01	2206341,52	48,69	1973555,13	41,88	- 232 786,39	-10,55%	-6,81	-13,99%
Budget principal	14 477 827,60	306,11	15763263,50	329,43	16234967,18	324,21	471 703,68	2,99%	-5,22	-1,58%
Eau	2 447 573,60	58,95	2698138,42	62,35	3098025,86	68,90	399 887,44	14,82%	6,56	10,52%
Ordures ménagères	2 760 253,46	69,12	3119975,90	74,98	3325822,64	77,51	205 846,74	6,60%	2,53	3,37%
<b>Général</b>	<b>21 827 843,80</b>	<b>483,20</b>	<b>23 787 719,34</b>	<b>515,44</b>	<b>24 632 370,81</b>	<b>512,50</b>	<b>844 651,47</b>	<b>3,55%</b>	<b>-2,95</b>	<b>-0,57%</b>

*Nb : L'ETP payé comprend les heures*

*supplémentaires*

Le budget principal et le budget des ordures ménagères ont connu une évolution moins importante entre 2022 et 2023 que celle connue entre 2021 et 2022. Le budget principal a connu en effet un certain nombre de postes restés vacants une bonne partie de 2023. Le budget des ordures ménagères quant à lui avait entre 2021 et 2022 connu une croissance forte, liée à la mise en œuvre du schéma directeur des déchets, lequel a généré beaucoup moins de créations de postes en 2023.

Le budget eau est en forte croissance, grâce à des postes pourvus en 2023 et vacants depuis de longs mois. Le recours à l'intérim et/ou à des cabinets de recrutement a permis de pourvoir ces postes.

Les difficultés de recrutement sont quant à elles criantes en assainissement, puisque le réalisé du budget paie a connu une forte baisse (-10.55%) sur un budget déjà dégradé.

Libellé budget	ASST	BP	EAU	OM	Total
ETP remplaçants temporaires et saisonniers <b>2021</b>	2,96	16,4	3,8	5,54	<b>28,7</b>
ETP remplaçants temporaires et saisonniers <b>2022</b>	6	43,66	11,73	22,77	<b>84,16</b>
ETP remplaçants temporaires et saisonniers <b>2023</b>	5,10	76,76	23,41	53,12	<b>158,39</b>
<i>Tx variation22/23</i>	-15%	76%	100%	133%	88%

#### Heures supplémentaires

Budget	Total général
ASSAINISSEMENT	26 621,14
BUDGET PRINCIPAL	124 092,01
EAU	49 509,79
ORDURES MENAGERES	16 349,42
<b>Total général</b>	<b>216 572,36</b>

En 2023, le montant des heures supplémentaires, y compris interventions d'astreintes, s'élève à 216 572.36€ bruts contre 275 605.75€ en 2022 soit une baisse de 21,4%.

Conformément à l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, Annemasse Agglo publie la somme des 10 rémunérations les plus élevées de ses agents.

En 2023, le cumul des 10 plus hautes rémunérations s'élève à 954 219,45€ bruts chargés (charges employeur incluses) pour 2 femmes et 8 hommes. Le montant reste sensiblement stable par rapport à 2022, et la répartition hommes-femmes inchangée.

## 2/ Evolutions prévisionnelles impactant le budget 2024

### Contexte général

L'année 2023 a été marquée par de nombreuses mesures gouvernementales, qui ont fortement impacté la masse salariale d'Annemasse Agglo :

- 2 revalorisations du SMIC (en janvier et mai 2023) + l'effet report des revalorisations opérées en 2022
- Le dégel du point d'indice, avec une revalorisation de 1,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2023 + l'effet report de la revalorisation de 2022 (+3.5%)
- La mise en place de l'indemnité de résidence pour les communes du territoire d'Annemasse Agglo au 1<sup>er</sup> décembre 2023

En 2024, ces mesures impacteront le budget en année pleine (effet report).

D'autres mesures gouvernementales, prévues pour 2024 pèseront également sur le budget de la collectivité :

- Revalorisation de 5 points d'indice de tous les agents de la collectivité
- Revalorisation des montants de prise en charge des frais de déplacement (formations / missions)
- Revalorisation de la prise en charge employeur de l'abonnement de transports collectifs (de 50% à 75%)
- Revalorisation du forfait mobilité durable

Parallèlement, un certain nombre d'orientations RH liées à la collectivité impacteront également le budget 2024 :

- ➔ Annemasse Agglo s'est lancée en 2022 dans un projet de refonte de sa politique salariale de manière à développer son attractivité et lutter contre ses difficultés de recrutement. Le nouveau dispositif mis en œuvre au 1<sup>er</sup> avril 2023, pour un montant global de 600 000€ tous budgets confondus continuera à peser sur le budget 2024 (effet report).
- ➔ Dans le cadre de cette refonte de sa politique salariale et indemnitaire, des mesures ont été prises afin de proposer aux agents contractuels une évolution salariale tous les 3 ans, impactant de fait, le GVT (Glissement Vieillesse Technique). GVT par ailleurs impacté par la révision des ratios d'avancement de grade, passés de 33% à 100% suite à la désaffiliation d'Annemasse Agglo du centre de gestion.
- ➔ Malgré son caractère facultatif, Annemasse Agglo a opté pour le vpla
- ➔ A l'instar du pack managérial de 2018, un plan de formation dédié aux managers a été lancé en septembre 2023, pour accompagner au mieux la ligne managériale dans l'évolution de ses pratiques, pour un montant d'environ 30 000€ (chapitre 011).
- ➔ La politique volontariste en faveur de l'apprentissage, mise en place dans la collectivité depuis 2020, sera maintenue et renforcée. Il s'agit d'une véritable réponse aux difficultés de recrutement, notamment sur certains métiers techniques dans le domaine de l'eau et de l'assainissement ;

Enfin, la dénonciation du marché d'assurance des risques statutaires par l'assureur pour une renégociation du taux de cotisation de +12% influera également sur le budget RH

### Focus 012 Paie budget par budget

### **012 Paie Budget Assainissement :**

L'équivalent temps plein (ETP) moyen annuel a baissé de 6,81 entre 2022 et 2023, provoquant une diminution du réalisé de -10,55% par rapport à 2022, et ce, malgré les effets des réformes nationales. Les difficultés de recrutement sur ces métiers restent fortes. De fait, le recours à l'intérim et à l'apprentissage pour répondre aux difficultés de recrutement rencontrées sur ces métiers très techniques sera poursuivi.

**Pour l'année 2024, le chapitre 012 paie de ce budget a été réévalué à la hausse (+19.20%), pour atteindre un montant de 2 352 490€,** une augmentation qui prend en compte l'effet report de recrutements ayant eu lieu en cours d'année sur des postes restés vacants plusieurs mois (110 794€), ainsi que deux créations de postes (instructeur urbanisme et ingénieur d'études).

L'augmentation semble particulièrement importante, mais il est à noter qu'elle s'applique à un budget en difficultés, avec un réalisé en deçà de 10.55% par rapport au réalisé de 2022.

### **012 Paie du Budget Principal :**

Les dépenses réalisées sur le chapitre 012 Paie du budget principal ont augmenté de 3.05% entre 2022 et 2023, augmentation bien moins importante que l'année précédente (+ 8.88%). En effet, l'ETP moyen annuel a baissé de 1,58 ETP entre 2022 et 2023, diminution liée à des vacances de postes de plusieurs mois sur l'année (directrice des affaires générales, responsable du service financier et affaires immobilières, directrice de l'achat public, ...), ainsi qu'au transfert de 2 postes du budget principal vers le budget eau dans le cadre de la mutualisation de l'accueil général et de l'accueil de l'agence clientèle (DEA).

Le fléchissement du nombre d'ETP payés est également lié à la baisse du nombre de contractuels en remplacement, induisant une baisse du coût des remplacements de 6%, en lien avec la baisse du taux d'absentéisme de 2 points sur ce budget (de 8.07% en 2022 à 6.35% en 2023).

**Les prévisions pour 2024 prévoient une augmentation du 012 Paie du budget principal de +13.58%, pour atteindre un montant de 18 450 581€,** augmentation en majeure partie incompressible (17 993 668€ soit +10.77% par rapport à 2023) car liée à des mesures nationales (revalorisation de la valeur du point, indemnité de résidence, revalorisation du SMIC, forfait mobilité durable, attribution de 5 points d'indice à l'ensemble des collaborateurs), des mesures propres à Annemasse Agglo (refonte de la politique salariale et indemnitaire, Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, nouveaux ratios d'avancement de grade), ou encore aux effets report des créations de postes opérées en 2023 (4 postes), ainsi qu'aux effets report des recrutements opérés en cours d'année sur des postes restés vacants un certain temps (775 000€).

Parallèlement, un certain nombre de postes ont été demandés en création, certains afin de garantir le bon fonctionnement de la collectivité (2 postes de responsables de service au sein de la Direction de l'Achat Public par exemple), d'autres pour permettre la réalisation de politiques publiques inscrites dans les projets de la collectivité (ZFE / Modes doux par exemple pour la direction des mobilités). Au total 11 postes nouveaux, représentant un montant de 456 000€.

### **012 Paie du Budget de l'Eau :**

L'année 2023 a été marquée par une évolution des dépenses du 012 Paie bien supérieure aux années précédentes (+14,82%), liée en partie à l'augmentation de l'ETP annuel moyen payé, lequel est passé de 62,35 en 2022 à 68,9 en 2023. Le transfert de deux postes du budget principal vers le budget de l'eau (mutualisation de l'accueil général et de l'accueil de l'agence clientèle), le recours aux agents en accroissement temporaire d'activité et l'augmentation du nombre des apprentis expliquent en partie cette croissance. Parallèlement, les actions mises en œuvre par la direction des richesses humaines pour recruter sur ces métiers (forums, apprentissage, recours à l'intérim,...) ont pu, sur certains postes, porter leurs fruits.

Le budget de l'eau est, par ailleurs, lui aussi, impacté par les effets des réformes nationales et des mesures propres à Annemasse Agglo.

Par ailleurs, les projets en cours au sein de la Direction de l'Eau et de l'Assainissement impliquent la demande de création d'un nouveau poste de référent RH, dans le cadre du projet de passage en régie SPIC des services de l'eau et de l'assainissement. Parallèlement, le bon fonctionnement de la régie de l'eau et du pôle relations usagers nécessite la mise en place de deux renforts temporaires pour un coût total de 48 000€.

De fait, l'évolution incompressible du 012 Paie du budget Eau est évaluée à +14,11%, soit 3 535 075€.

**L'évolution du 012 Paie à prévoir en tenant compte des demandes de postes et de renforts prévues pour 2024, s'élève à hauteur de 3 616 582 €, soit une évolution de 16.74%.**

#### **012 Paie du Budget des Ordures Ménagères :**

Les dépenses réalisées sur le 012 Paie du budget OM en 2023 ont connu une augmentation de 6,6% par rapport à l'année 2022, liée notamment à un accroissement de l'ETP annuel moyen rémunéré, lequel est passé de 74,98 en 2022 à 77,51 en 2023.

Une fois encore, les mesures nationales ainsi que les mesures prises en matière de politique salariale à Annemasse Agglo génèrent une augmentation incompressible de +8.10% sur le chapitre 012.

La poursuite du Schéma Directeur des Déchets nécessite la création d'un poste supplémentaire en charge de la maintenance des PAV, pour un coût évalué à 30 662€.

Les créations de postes envisagées en 2023 n'ont pas toutes été réalisées, le choix ayant été fait de réaliser les missions par de la prestation externe.

**De fait, l'évolution du 012 Paie du budget des ordures ménagères est évaluée à + 9.74%, pour atteindre un montant de 3 649 653€.**

### **3/ Focus sur les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

#### **Réglementation et bonnes pratiques**

La loi Sauvadet du 12 mars 2012 a prévu des dispositions nouvelles dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013, entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique, les Présidents de l'association des maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la Fédération hospitalière de France.

Les orientations et les mesures présentées dans le protocole d'accord fixent les principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics.

Au-delà de l'enjeu éthique, promouvoir l'égalité professionnelle c'est :

- Promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents
- Jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société par un effet de levier
- Mettre en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques
- Moderniser la gestion des ressources humaines et donner une image positive de la collectivité
- Respecter les obligations légales et réglementaires

#### **1. Le rôle du dialogue social dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle**

##### **1.1 Rapport annuel sur l'égalité professionnelle**

Chaque année, un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes est présenté aux membres du comité social technique. Ce rapport contient des statistiques et des actions permettant une meilleure visualisation de la situation.

Ce rapport a été présenté lors du Comité Technique du 21 avril 2023. Il le sera de nouveau lors du Comité Social Territorial du 11 avril 2024.

Cette présentation est l'occasion, pour les membres du comité social territorial, d'être force de proposition en matière de plans d'actions à mener.

## 1.2 Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des instances paritaires

Les listes présentées par les syndicats pour les élections des instances paritaires (CST, CAP et CCP) doivent respecter la proportionnalité des effectifs au 1er janvier de l'année électorale.

L'année 2022 fut une année d'élections professionnelles. Une liste unique de candidats a été proposée, par la CGT. La répartition hommes – femmes de la liste présentée tenait compte d'une répartition de 45% de femmes et 55% d'hommes, conformément à la répartition hommes – femmes des effectifs d'Annemasse Agglo.

Parallèlement, le collège des représentants de la collectivité a été redéfini suite à la création du CST. Il a également été constitué de manière à respecter les règles de parité.

La répartition des représentants désignés au sein des instances paritaires d'Annemasse Agglo pour le nouveau mandat électif a été, suite aux élections, la suivante :

	Collège des représentants du personnel		Collège des représentants de la collectivité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CST	4	4	4	4
FSSCT	4	4	4	4

En 2023, certains représentants du personnel ont été amenés à être remplacés (suite à démission ou décès). Tel que spécifié par le règlement intérieur du Comité Social Territorial, lequel reprend la réglementation en vigueur en la matière, « en cas de vacance du siège d'un représentant titulaire du personnel, le siège est attribué à un représentant suppléant de la même liste ou en cas de vacance d'un siège d'un représentant suppléant du personnel, au 1<sup>er</sup> candidat non élu de la même liste ».

De fait, la nouvelle répartition des membres du CST est la suivante :

	Collège des représentants du personnel		Collège des représentants de la collectivité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CST	5	3	4	4
FSSCT	5	3	4	4

Le 31 mars 2023, de nouvelles élections professionnelles ont été organisées de manière à élire les représentants du personnel siégeant au sein des CAP et CCP, instances créées suite à la désaffiliation d'Annemasse Agglo du CDG74.

Seule la CAP C a bénéficié d'une liste déposée par une organisation syndicale. Pour les CAP B et A, un tirage au sort parmi les agents éligibles d'Annemasse Agglo a dû être réalisé pour pourvoir les sièges.

	Collège des représentants du personnel		Collège des représentants de la collectivité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CAP A	2	6	4	4
CAP B	3	5	4	4
CAP C	5	3	4	4

Les règles de parité et de respect de la proportionnalité des effectifs ne sont prévues que pour l'établissement d'une liste de représentants syndicaux. Elles ne concernent pas le tirage au sort.

## **2. La mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel au sein de la fonction publique**

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, Annemasse Agglo met en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'équité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents publics, quel que soit leur statut, titulaire ou contractuel.

A ce titre, il est toujours appliqué une politique volontariste visant à examiner l'ensemble des pratiques RH en veillant à éliminer tout stéréotype et toute démarche discriminatoire envers les femmes comme envers les hommes.

### **2.1 La suppression des inégalités salariales**

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est centrale.

Annemasse Agglo porte une attention particulière aux disparités pouvant exister dans les parcours professionnels des femmes et des hommes et veille à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne pénalisent pas les agents concernés, du fait de l'absence liée à un congé.

Les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne doivent pas limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés ne doivent pas non plus avoir d'impact sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle (CIA/PIC).

De même, Annemasse Agglo veille à ce que les agents à temps partiel et à temps non complet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, et porte une attention particulière à l'accès aux promotions et aux formations.

- La mise en place du RIFSEEP en 2017, a permis de réduire les écarts de régime indemnitaire entre les filières, en tenant compte uniquement des responsabilités occupées et non plus du grade ni de l'ancienneté.

La refonte de la politique salariale et indemnitaire mise en œuvre en 2023 maintient les dispositions permettant de supprimer toutes inégalités salariales. Ainsi, l'exercice de nouvelle cotation des métiers de l'Agglo a été réalisé sur la base des fonctions occupées et des responsabilités inhérentes aux postes, sans prise en compte de la situation administrative de l'agent en poste (grade, filière). Une revalorisation des métiers a été opérée, dans un souci d'attractivité, de manière à favoriser le recrutement et la fidélisation des collaborateurs. Cette revalorisation ne s'est basée que sur des critères liés au métier (métier en tension, technicité importante, compétences rares, etc), sans aucune prise en compte de l'agent occupant le poste.

- Par ailleurs, la mise en œuvre d'une prime d'intéressement sur objectifs collectifs (PIC) a été opérée dans le cadre de cette refonte, à destination des filières police et enseignement artistique, lesquelles ne sont pas, à ce jour, intégrées au RIFSEEP et ne peuvent, de fait, bénéficier d'un CIA. Le montant de cette prime est le même que celui du CIA, garantissant, de fait, un cadre commun, à l'ensemble des agents de l'établissement public. Est garanti le maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congés maternité et paternité.

- Le Complément Indemnitaire Annuel, dont le montant a été revu dans le cadre de la refonte de la politique indemnitaire et salariale de 2023, a également fait l'objet d'une réflexion, via des groupes de travail composé d'agents volontaires, sur les critères à prendre en compte pour définir le montant attribué à chaque agent. Les critères définis (contribution au collectif de travail / autonomie / adaptabilité / implication dans la réalisation des objectifs / respect des obligations du fonctionnaire/ respect des modalités du temps de travail) sont des critères objectifs. La nouvelle grille dédiée permet d'évaluer la manière de servir de chaque agent de la même façon, sur la base de critères identiques pour tous.

Les conditions d'éligibilité au CIA garantissent le maintien, sans proratisation, de cette prime individuelle, pour les agents ayant bénéficié d'un congé maternité ou paternité. Il en est de même en cas de congé maladie (sauf pour les congés de longue durée, qui ne permettent pas d'évaluer la manière de servir du collaborateur).

- La politique salariale des contractuels, revue également dans le cadre de la refonte de la politique salariale et indemnitaire d'Annemasse Agglo, a mis en place un réexamen des conditions de rémunération tous les 3 ans pour ces collaborateurs. Une grille d'évolution salariale a été établie pour chaque grade, et s'appuie sur les grilles indiciaires utilisées pour les fonctionnaires, de manière à garantir une certaine cohérence dans le parcours professionnel pour chacun de ces deux statuts de collaborateurs.

## **2.2 La lutte contre les stéréotypes et prévention des discriminations**

- Dans le domaine de la communication

Les annonces de recrutements et les fiches de postes favorisent un égal accès à l'ensemble des emplois des femmes et des hommes. Afin que les recrutements puissent concerner indifféremment les hommes et les femmes, une attention particulière est portée pour ne pas favoriser le genre.

Il s'agit également d'objectiver les compétences requises et les conditions de fonctions. Ainsi, à titre d'exemple, les expressions "nombreux déplacements" et "grande disponibilité" sont, dans la mesure du possible, précisées.

Dans le cadre du déploiement de la Marque Employeur, inscrit dans le Plan Pluriannuel des Ressources Humaines 2024-2026, un travail sera réalisé pour enrichir la communication recrutement de la collectivité, via le remaniement des offres d'emploi. Dans la lignée de ce qu'il existe déjà, une attention particulière sera portée à l'absence de tout contenu discriminant.

- Dans le domaine du recrutement  
Pour garantir l'égalité à l'embauche, il est fortement encouragé de :
  - S'assurer de la mixité des jurys de recrutement chaque fois que cela est possible ;
  - Mettre à la disposition des jurys un guide de recrutement comportant des exemples de questions à proscrire en entretien ;
  - Analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre.
  
- Féminiser les filières masculines et inversement :
  - Travailler à la féminisation/masculinisation de quelques métiers-cibles particulièrement genrés (en 2023, 2 agents de police municipale ont pu être recrutés au sein de la police intercommunale, permettant d'introduire de la mixité dans une équipe jusqu'alors exclusivement masculine).
  - Objectiver les compétences requises afin que les métiers ne soient plus genrés et promouvoir ainsi les passerelles possibles. Le PPRH 2024-2026 prévoit à cet effet la construction d'un référentiel métier, permettant de cartographier les compétences présentes et utiles à Annemasse Agglo.
  - Le PPRH 2024-2025, élaboré en lien avec les membres du CODIR de la collectivité, prévoit des chantiers en matière de lutte contre les discriminations :
    - Questionner en continu le rapport au travail, les mesures favorisant l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle
    - Construire et afficher nos engagements en matière de lutte contre les discriminations (*ex : charte de la diversité*)
    - Promouvoir diversité et égalité professionnelle
    - Développer une véritable politique handicap et maintien dans l'emploi pour un meilleur accompagnement des agents RQTH et des managers
  - Aménager les locaux (vestiaires, sanitaires) et adapter les outils de travail.
  - Une charte de recrutement a été instaurée en 2018 en concertation avec les représentants du personnel pour garantir l'égalité des chances et en faciliter la mise en pratique par les responsables de service. Cette charte a été complétée par une note interne sur les conditions de recrutement suite à la loi de transformation et au décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.
  - En matière de formation professionnelle, tout est mis en œuvre pour en faciliter et encourager l'accès à l'ensemble des collaborateurs.  
Ainsi, si une formation est organisée le jour habituel de repos ou de temps partiel de l'agent, sa journée d'absence est récupérée.

Par ailleurs, la formation constitue un axe stratégique du Plan Pluriannuel 2024-2026, et prévoit la mise en œuvre d'actions visant à assurer l'employabilité des collaborateurs :

- Accompagner les agents aux usages numériques
  - Déployer un plan de lutte contre l'illettrisme
- Concernant le déroulement de carrière des agents publics, il est noté, en matière d'avancement de grade et de promotion interne (tableau page 8), un certain déséquilibre entre les hommes et les femmes, lequel peut s'expliquer par deux facteurs :

- Les hommes sont davantage représentés dans la collectivité, de par les compétences exercées, qui appartiennent souvent à des métiers de la filière technique (55% d'hommes pour 45% de femmes dans la collectivité)
- La forte proportion d'hommes en filière technique, laquelle est structurée de manière unique avec le grade des agents de maîtrise, accessible par la promotion interne et non l'avancement de grade

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, Annemasse Agglo est devenue une collectivité non affiliée et est ainsi devenue autonome en matière de promotion interne. Les critères en matière d'avancement de grade et de promotion interne propres à la collectivité ont été travaillés, dans le cadre des lignes directrices de gestion. Les notions de parité et de non-discrimination, déjà présentes dans les critères d'avancements de grades (à la main d'Annemasse Agglo) ont maintenues et intégrées pour la promotion interne.

Par ailleurs, Annemasse Agglo participera à l'expérimentation du dispositif de promotion interne pour les bénéficiaires d'une Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH), tel que cela est inscrit dans le PPRH 2024-2026. Ce dispositif expérimental, mis en place par la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019, vise à permettre l'accès à des fonctions de niveau supérieur aux fonctionnaires en situation de handicap. L'expérimentation est ouverte jusqu'au 31 décembre 2026. Le projet est inscrit au PPRH d'Annemasse Agglo pour la campagne de promotion interne de 2025.

- Obligations en matière de recrutement et de promotion sur emploi fonctionnel :  
Les régions, les départements, les communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants sont soumis à des « quotas ».  
En effet, lorsque ces collectivités recrutent en externe ou qu'elles promeuvent en interne sur des postes fonctionnels, elles doivent respecter un pourcentage minimal de personnes de chaque sexe (40%). A défaut, la collectivité encourt une pénalité financière par unité manquante de 90 000€.  
Au-delà de 4 primo nominations depuis le nouveau mandat, la proportion de chaque sexe parmi les emplois fonctionnels sera analysée.  
Suite à la réorganisation générale des services mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2021, un comité de Direction Générale composé du DGS, de 3 DGA, de la DRH et du Directeur Financier a été instauré. La répartition au 1<sup>er</sup> janvier 2021 était parfaitement équilibrée, avec 3 hommes et 3 femmes, et le recrutement d'un nouveau directeur financier en mai 2022, a permis le maintien de cette parfaite parité.  
Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, cette parité est toujours d'actualité.  
Le départ du DGS en fin d'année et l'arrivée de son remplaçant au 1<sup>er</sup> février 2024, permet le maintien de cette parité, laquelle devra néanmoins être assurée lors du prochain recrutement prévu en 2024, pour remplacer l'une des Directrices Générales Adjointes qui partira en mutation au 15 mars 2024.

### **3. Un meilleur équilibre et partage entre vie professionnelle et vie personnelle**

#### **3.1 Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte**

Lorsqu'un agent fait le choix de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale ou une disponibilité pour élever un enfant ou lorsqu'il souhaite bénéficier d'un temps partiel, il doit pouvoir appréhender l'incidence de sa décision sur les modalités de son retour, sa carrière, sa rémunération, ainsi que sur le montant de sa pension.

C'est pourquoi la collectivité informe les agents sur les règles applicables et les conséquences qui découlent des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel, ainsi que sur les modalités de leur retour en poste. Ces informations données en amont, peuvent éclairer utilement les choix des agents. C'est pourquoi la Direction des Richesses Humaines réalise régulièrement des simulations personnalisées, à la demande des agents concernés.

L'objectif à terme est qu'un entretien soit proposé à chaque agent, avant son départ et avant sa reprise de fonctions, afin de lui permettre de préparer au mieux son retour au travail.

Cet entretien pourrait être complété, en accord avec l'agent, d'une formation facilitant la reprise des fonctions dans les meilleures conditions.

La réorganisation du service Paie et Parcours Statutaire de la DRH, prévue pour le 1<sup>er</sup> mars 2024, permettra de faciliter l'accès à ces informations pour les collaborateurs. En effet, chaque conseiller RH sera dédié à plusieurs directions dans leur globalité, permettant ainsi aux agents d'identifier plus facilement la personne ressource à la DRH, pour toute question relative à leur paie et leur carrière.

La dématérialisation d'un certain nombre de pratiques et l'automatisation de certaines charges administratives ont été menées dans l'objectif de permettre aux conseillers paie et parcours statutaire de se consacrer davantage à l'accompagnement des collaborateurs dans la gestion de leur carrière.

### **3.2 Des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

- **Adapter le temps de travail aux contraintes professionnelles et personnelles :**

Le protocole de temps de travail de la collectivité a été révisé le 25 février 2020 suivant les propositions d'un groupe de travail multi-services, intégrant les représentants du personnel, mené pendant près d'un an et demi. Une attention particulière a été gardée de manière à garantir au mieux l'équilibre vie professionnelle et personnelle des agents.

C'est ainsi qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021 a été mis en œuvre un nouveau protocole du temps de travail, qui a permis le déploiement de nouvelles organisations du temps de travail, telles que le travail de 36h30 sur 5 jours, permettant de réaliser des journées plus courtes que 36h30 sur 4.5j, et donc éviter un temps partiel ou mieux combiner ses impératifs personnels. Quelques nouvelles répartitions de temps partiel ont été proposées. Des assouplissements horaires ont également été instaurés pour les services Voirie et Garages, avec l'intégration de plages variables de travail les matins et soirs.

Par ailleurs, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020, les agents ont la possibilité d'octroyer et de bénéficier de dons de congés pour ceux d'entre eux ayant un proche en situation de maladie ou de perte d'autonomie conséquente.

Il a également été pris en compte des possibilités ponctuelles de dérogations aux plages fixes de travail, en cas de rendez-vous urgents, avec accord préalable de la hiérarchie.

Enfin, la charte du télétravail régulier, mise en place en septembre 2021, permet à plus de 130 agents de télétravailler. Suite à une enquête interne menée auprès de ces agents sur le premier trimestre 2022, les règles ont été assouplies, permettant ainsi aux agents en télétravail de bénéficier de plus de flexibilité dans l'organisation de leur temps de travail à domicile.

Le PPRH 2024-2026 a inscrit dans les chantiers à venir la nécessité d'entamer une réflexion sur une nouvelle flexibilisation du temps de travail, inscrite pour l'année 2025.

- **Rappeler des règles de bon sens relatives aux réunions et messages électroniques**

Ce travail a été mis en place au sein de la communauté d'agglomération, via un groupe de travail sur la circulation de l'information. Ces travaux ont abouti à la rédaction d'un guide des bons usages du mail, diffusé dans les services au printemps 2021.

Une formalisation du droit à la déconnection est également prévue dans le guide accompagnant la charte informatique mutualisation mise en œuvre en 2021.

- **Améliorer la qualité de vie au travail (QVT) et le bien être**

La démarche QVT amorcée depuis 2018, pour améliorer les conditions de travail et le bien être des agents de l'Agglo, s'est poursuivie en 2023. Les « ateliers QVT » durant la pause méridienne (cours de dessin à l'EBAG, cours de chant et de batuccada au Conservatoire, accès à la salle de sport de Château Bleu), ateliers proposés aux collaborateurs, depuis 2021, ont perduré en 2023.

Parallèlement, Annemasse Agglo porte une attention toute particulière aux conditions de travail de ses collaborateurs, et diffuse une politique sécurité auprès de l'ensemble des agents, des managers, via notamment un réseau d'assistants de prévention dans les directions opérationnelles. Véritables relais de proximité pour les agents pour toutes les questions relatives à l'hygiène, la santé et la sécurité, et véritable courroie de transmission du terrain vers la conseillère de prévention de la DRH, le réseau a continué en 2023 et continuera en 2024 de s'étoffer, de manière à proposer une représentativité maximale de l'ensemble des directions et des métiers.

2023 a été marqué par le déploiement et la (quasi) systématisation de quarts-d'heure sécurité dans les services, portant sur tous les sujets de santé et de sécurité au travail : manipulation des extincteurs et défibrillateurs, gestes et postures, registres de sécurité, etc ..... Le nombre de quart-d'heure sécurité a été multiplié par 3 entre 2022 et 2023, et continuera sur cette même lancée en 2024, avec pour objectif la réalisation de certains d'entre eux directement pas les assistants de prévention.

Les conditions de travail offertes aux collaborateurs constituent un véritable enjeu. C'est pourquoi, il constitue un des 5 axes stratégiques du PPRH 2024-2026, de manière à déployer des politiques RH qui permettront d'assurer des conditions de travail optimales aux agents. Ont donc été actés les projets suivants :

- l'élaboration d'un plan d'actions QVCT en lien avec les attentes des collaborateurs, et notamment de mener une réflexion sur les pistes à explorer en matière de crèches ou encore de restaurant d'entreprise de manière à faciliter l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle, et à encourager le développement d'encore plus de convivialité dans les services
- doter les collaborateurs d'une protection sociale complémentaire efficace, de manière à répondre aux obligations légales en la matière, prévues pour le 1<sup>er</sup> janvier 2025, mais aussi de protéger les collaborateurs contre les risques de perte financière en cas d'arrêt maladie de longue durée
- construire un plan de prévention de l'usure physique (TMS) et psychologique (RPS), plus que nécessaire au vue de la pyramide des âges vieillissante de la collectivité et des métiers pénibles et à risques qui la constituent
- déployer un plan de lutte contre l'absentéisme

Enfin, la communication interne, largement déployée lors de la crise sanitaire, est devenue une thématique à part entière, prise en charge conjointement par les directions de la Communication et des Richesses Humaines. Les canaux mis en place (Facebook des agents, WhatsApp des agents, Newsletter)

continuent d'être utilisés pour diffuser le plus d'informations possibles aux collaborateurs, s'étoffent et se professionnalisent encore davantage. Le projet de refonte de l'intranet, amorcé en 2022, a permis le déploiement d'un nouvel outil en mars 2023.

Consciente des enjeux en matière de diffusion de l'information aux collaborateurs, le développement de la communication RH est inscrit dans les chantiers PPRH, et un demi-poste y sera consacré au sein des équipes de la Direction es Richesses Humaines, à compter de février 2024.

#### **4. Prévenir toutes les violences et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral**

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les formations spécialisées en santé sécurité et conditions de travail (FSSSCT) et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) sont mobilisés, chacun dans son champ de compétences, dans les démarches de prévention.

Une des missions de la FSSSCT consiste à contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.

Par ailleurs, une convention a été signée avec le CDG74 pour mettre en place une démarche confidentielle de signalement des actes de violence, discrimination et harcèlement, conformément au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020. Les signalements peuvent être faits par l'agent lui-même ou un collègue, pour des faits personnels ou professionnels. La démarche est confidentielle, le signalement se fait directement auprès du CDG, sans information préalable de la collectivité. Le CDG enquête ensuite, le cas échéant, sur la situation, et intervient si nécessaire.

Des actions permettent d'aider les agents ayant besoin d'un accompagnement psychologique : ligne d'écoute psychologique externalisée et joignable 24/24h 7j/7 gratuitement, et en partenariat avec le CDG74 pour la mise en place d'une cellule psychologique et accompagnements spécifiques.

Enfin, plus généralement, Annemasse Agglo verse des subventions aux associations œuvrant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et prônant la tolérance. De manière concrète, en 2023, les actions suivantes ont été menées :

- Une subvention de 28 000 € versée à Espace Femmes, pour le financement des actions d'accompagnement auprès des femmes victimes de violences ;
- Une subvention de 3 500 € versée à La Cause des Femmes, qui milite et travaille pour l'égalité hommes et femmes ;
- Une subvention de 33 000 € permettant le financement du dispositif L'Appart 74 dans le cadre de l'accompagnement des publics prostitués ou en risque de prostitution ;
- Une subvention de 4.000 € à la Fédération des Œuvres Laïques 74 qui pilote les Semaines d'Education contre les Discriminations et le Racisme ;
- Une subvention de 13.000 € à l'AVIJ des Savoie, association d'aide aux victimes qui doit traiter une proportion de situations de discrimination et/ou de violences faites aux femmes.

Parallèlement, Annemasse Agglo a initié et anime depuis mars 2021 un groupe ressource territorial et partenarial sur les violences au sein du couple. Ce groupe de travail a permis d'aboutir en décembre 2023, à l'organisation d'un colloque autour des violences intra conjugales, organisé par Annemasse Agglo, à destination des professionnels. La contribution financière d'Annemasse Agglo a été de 625€, correspondant au financement de l'intervenant.

Par ailleurs, Annemasse Agglo a initié et co-piloté en 2022, avec l'Association Contre la Prostitution des Enfants (ACPE), une étude-action sur la prostitution des mineurs. Le groupe de travail s'est poursuivi tout au long de l'année 2023, et a abouti sur l'organisation d'un colloque en octobre 2023. La contribution financière d'Annemasse Agglo a été de 500€.

Dans cadre des violences intra conjugales, un projet a été amorcé en 2023 et se poursuivra en 2024, pour travailler sur la mise en place d'un dispositif d'éviction des conjoints violents. Ce projet est mené en lien avec les associations et le tribunal de Thonon.

Au quotidien, les services d'Annemasse Agglo apportent également conseil et soutien à travers la Maison de Justice et du Droit et du Point d'Accès au Droit, qui mobilisent 2 agents.

Annemasse Agglo participe également au financement du poste d'intervenant social en commissariat, qui constate des situations de violences faites aux femmes et des discriminations (19 000 € en 2023).

Enfin, des actions pédagogiques et éducatives qui encouragent l'égalité sont prévues dans les établissements scolaires et au centre de loisirs de La Bergue. En effet, Annemasse Agglo dans le cadre de sa compétence « soutien aux projets pédagogiques des établissements du 2<sup>nd</sup> degré » est amenée à apporter un financement à des projets permettant de lutter contre tout type de violence / harcèlement. En 2023, deux projets ont été financièrement soutenus par Annemasse Agglo à hauteur de 1500€ :

- Au sein du collège Jacques Prévert à Gaillard, à hauteur de 1 500€, concours d'éloquence et spectacle sur l'histoire des luttes féminines
- Au sein du lycée des Glières, à Annemasse, à hauteur de 2000€, projet handisport

Le centre de loisirs de la Bergue, géré en DSP avec la Fédération des Œuvres Laïques 74 (FOL 74), porte les mêmes valeurs que celles portées par la FOL, à savoir :

- Garantir l'égalité de tous face au service public et agir pour favoriser la mixité sociale,
- Faire vivre à tous les niveaux du centre aéré les valeurs de respect, d'égalité, de solidarité, de partage, de laïcité.

A ce titre, la FOL74 organise chaque année les semaines d'éducation contre les discriminations et le racisme, projet décliné en plusieurs actions qui se déroulent au sein du centre de loisirs (conférences, pièces de théâtre,...).

L'année 2024 (année scolaire 2024-2025) devrait voir se conclure et se concrétiser de nouveaux partenariats entre l'EBAG et des organismes accueillant des publics empêchés, dont des porteurs de handicaps. Ont, de fait, été inscrites au plan de formation 2024, des formations en intra en direction des professeurs d'enseignement artistique pour leur permettre d'accueillir des enfants, notamment, porteurs de handicap.

#### 4/ Etat annuel des indemnités perçues par les élus locaux

Nom prénom élus	Somme de Total brut chargé
ANTOINE Patrick	19 796,77
BLOUIN Antoine	21 148,81
BOCCARD Bernard	19 784,83
BOSLAND Jean Paul	19 708,66
CHEMINAL Yves	19 796,77
DOUBLET Gabriel	43 478,79
DUPESEY Christian	31 395,74
FENEUL Véronique Geneviève George Marie	19 796,77
GILET Laurent	19 796,77
JACQUIER Nadine	14 727,00
LACHENAL Dominique Ginette Raymonde	19 796,77
LETESSIER Alain	14 727,00
LOUNIS Ouiza	21 525,27
MAIRE Denis	19 796,77
MARTIN Anny Marie Hélène	11 998,04
MATHELIER Guillaume	11 998,04
PLAGNAT-CANTOREGGI Pauline Sung-Hee	19 796,77
SOULAT Jean-Luc	21 153,49
<b>Total général</b>	<b>370 223,06</b>