

L'article D. 2312-3 du Code Général des Collectivités Locales, tel que créé par le décret n° 2016-841 du 24 juin 2016, stipule que le rapport sur les orientations budgétaires comporte des informations relatives :

« 1° A la structure des effectifs ;

2° Aux dépenses de personnel comportant notamment des éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les nouvelles bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées et les avantages en nature ;

3° A la durée effective du travail dans la commune.

Il présente en outre l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

Ce rapport peut détailler la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la commune. »

Pour l'exercice en cours, il s'agit essentiellement de communiquer les informations relatives à la structure des effectifs dans un contexte de prise de compétences, de présenter les composantes et les évolutions des dépenses de personnel ainsi que la mise en exergue de nouveaux indicateurs RH, qui feront l'objet d'un suivi chaque année.

Ce travail s'inscrit dans une démarche de développement de tableaux de bord de pilotage des ressources humaines.

1 - La structuration du SE60

L'organigramme du SE60 est organisé autour de **4 Pôles** :

Travaux, Energie, Systèmes d'Informations et Affaires générales / Finances.

Et de **6 niveaux de responsabilités** :

Direction, Responsables de Pôle, Chargé(e)s de travaux / d'études / de projets / de communication, Chefs de service, gestionnaires, assistant(es)

L'organigramme évolue perpétuellement afin de s'adapter aux besoins du syndicat. Ainsi, 2 modifications ont été opérées en 2019.

1.1 La première modification, validée lors du Bureau syndical du 25 juin 2019, portait sur :

- La rationalisation du nombre de pôles : le syndicat comptait 5 pôles, dont 2 pôles fonctionnels et 3 pôles opérationnels (travaux- concession et énergie) :
 - modification du Pôle Concession et Achats d'énergie : les chargés de contrôle et de suivi de la concession sont désormais placés directement sous la responsabilité hiérarchique du Directeur.
 - rattachement des assistantes, gestionnaires et chefs de services des services administratifs et financiers des Pôles / Travaux / Energie et Concession et Achats d'énergie, au sein du Pôle Affaires Générales – Finances.
- La création d'un poste de juriste, pour partie financé par le redéploiement des missions d'un poste d'accueil sur les postes de gestionnaires.

1.2 La seconde modification, validée en Bureau syndical le 10 décembre 2019

- la création d'un Service Commun Opérationnel, rattaché au Pôle Affaires Générales-Finances, dans une logique de mutualisation des services administratifs et financiers des Pôles Travaux / Energie / Concession – Achats d'énergie.

Les évolutions au sein des services administratifs et financiers permettent d'assurer la polyvalence et la suppléance des agents, et par conséquent la continuité de service.

Au final, **le Syndicat compte donc 4 pôles** :

- 2 pôles fonctionnels** : Affaires générales-Finances et Systèmes d'Information
- 2 pôles opérationnels** : Travaux et Energie

En parallèle, les missions des gestionnaires administrative et financière ayant été redéployées au gré des arrivées et départs d'agents et des mobilités internes, les fiches de poste ont été remaniées en 2019.

2 - Les effectifs

2.1. La structure du personnel au 31/12/2019

28 agents en activité.

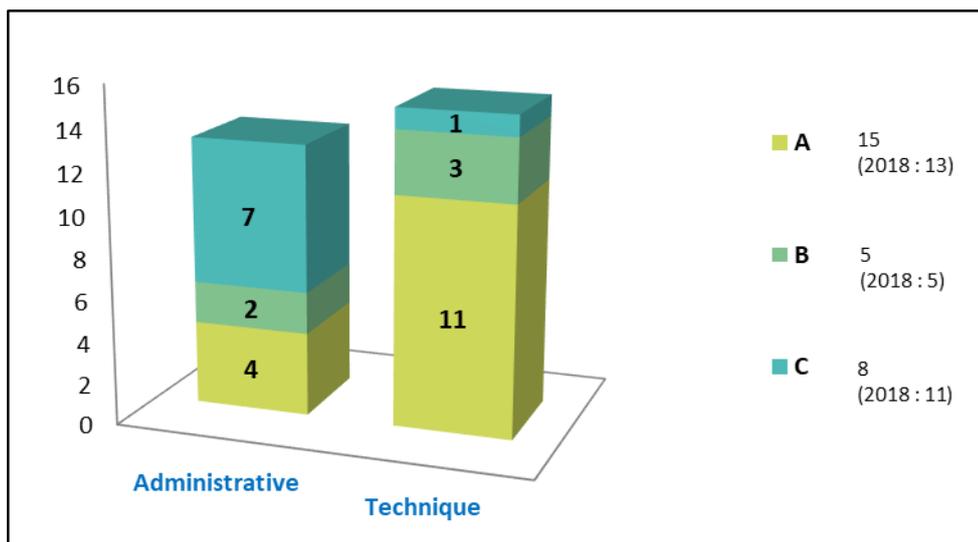
14 titulaires, 2 stagiaires

12 contractuels de droit public (1 CDI, 8 CDD de 3 ans ou +, 3 CDD de - de 3 ans)

En matière de quotité de travail, tous les postes du SE60 sont à temps complet. On compte néanmoins trois agents à temps partiel, d'où un nombre d'agents **ETP à 27,3**.

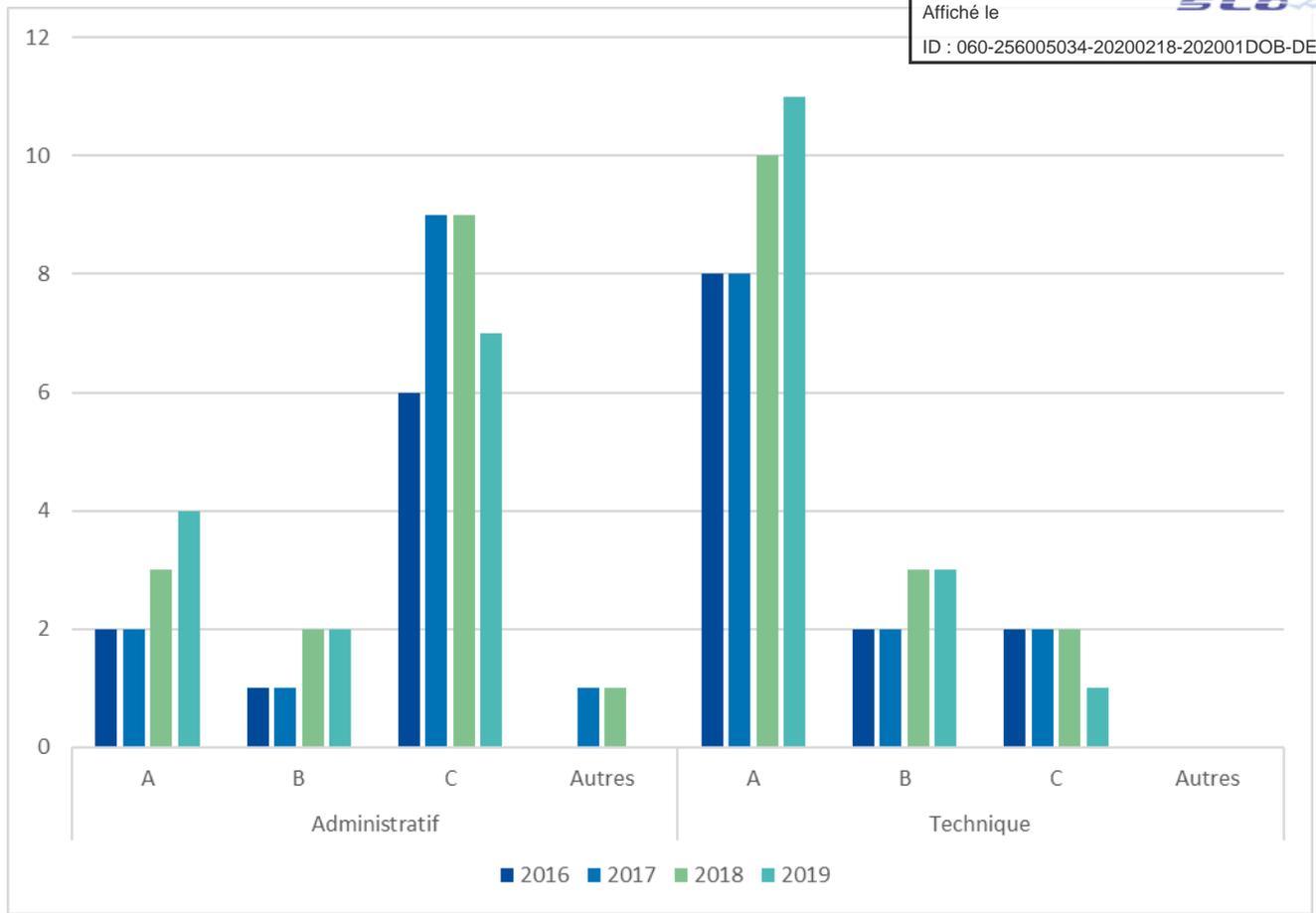
28 agents en activité sont présents au 31/12.

Répartition par cadre d'emploi (ABC) et filière au 31/12/2019



Evolution répartition par cadre d'emploi (ABC) et par filière de 2016 à 2019

Envoyé en préfecture le 04/03/2020
Reçu en préfecture le 04/03/2020
Affiché le 
ID : 060-256005034-20200218-202001DOB-DE



Catégorie A en augmentation (+2) : recrutement d'un attaché (juriste) / un poste de technicien transformé en ingénieur.

Catégorie B identique : 2 catégories C promus en B (promotion interne et concours) / un poste de technicien transformé en ingénieur / un agent ayant demandé sa mutation.

Catégorie C et Autres (apprentis) en baisse (-4) : 2 catégories C promus en B (promotion interne et concours) / un agent ayant demandé sa mutation / 2 fins de contrat / recrutement d'une gestionnaire RH.

Le SE60 compte :

- un pourcentage d'agents de catégorie B (17,86) légèrement inférieur à la moyenne constatée en 2015 dans les intercommunalités de 20 à 49 agents (20%).
- un pourcentage d'agents de catégorie A (53,57%) très supérieur à la moyenne constatée en 2015 dans les intercommunalités de 20 à 49 agents (10%).
- un pourcentage d'agents de catégorie C (28,57%) très inférieur à la moyenne constatée en 2015 dans les intercommunalités de 20 à 49 agents (70%).

Ces divergences avec les données au niveau national s'expliquent notamment par le nombre important de postes de chargés d'affaires/d'études/de projets (12, soit 42,86% des effectifs), lesquels sont pour la plupart (75%) recrutés en qualité de contractuels de catégorie A.

Les derniers ou futurs recrutements confortent cette tendance à viser des personnels à forte capacité d'expertise afin de proposer des services à forte plus-value aux collectivités adhérentes.

Cette répartition atypique a des incidences immédiates sur les charges de personnel.

Répartition par statut (titulaires / contractuels) et filière

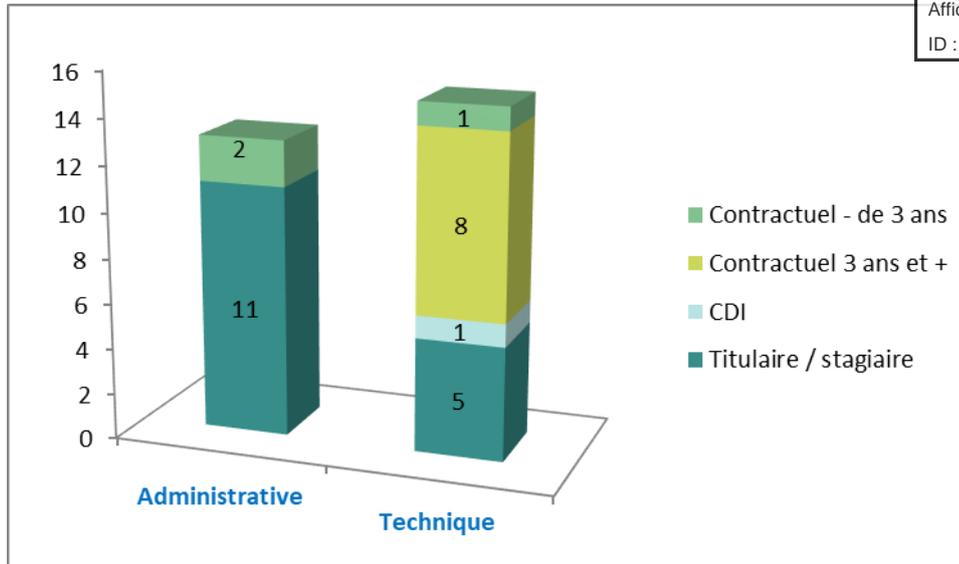
Envoyé en préfecture le 04/03/2020

Reçu en préfecture le 04/03/2020

Affiché le

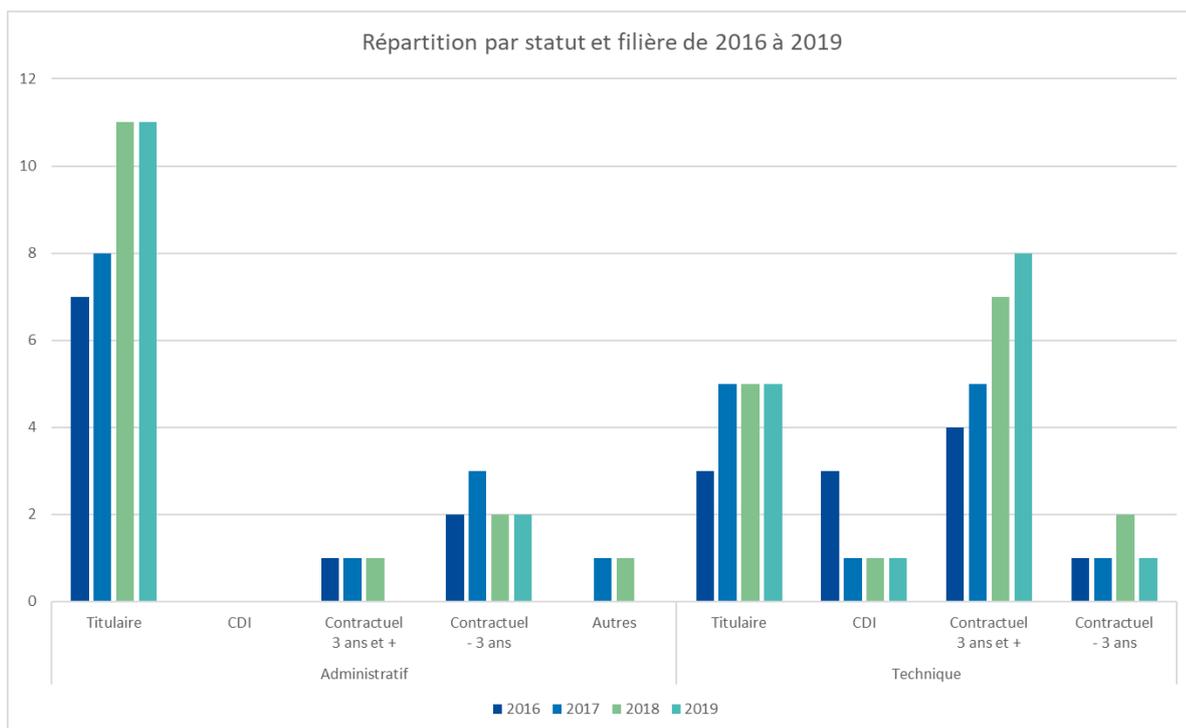
SLOW

ID : 060-256005034-20200218-202001DOB-DE



14 titulaires - 2 stagiaires
6 contractuels de plus de 3 ans
1 CDI
5 contractuels de moins de 3 ans

Le SE60 compte un pourcentage d'agents fonctionnaires (57,14 % - 53% en 2018) inférieur à la moyenne constatée en 2015 dans les intercommunalités de 20 à 49 agents (70%), ce qui s'explique par le recours à des contractuels de catégorie A pour les postes de chargés d'affaires/d'études/de projets.



Parité et diversité

Le SE60 veille au respect de la parité hommes/femmes : les conditions de travail sont identiques quel que soit l'agent et l'égalité de rémunération est toujours appliquée.

En revanche, il est constaté une inégale répartition entre les hommes et les femmes selon l'appartenance aux catégories de la fonction publique. Les femmes représentent respectivement 33% / 60% / 100 % des agents de catégorie A, B et C.

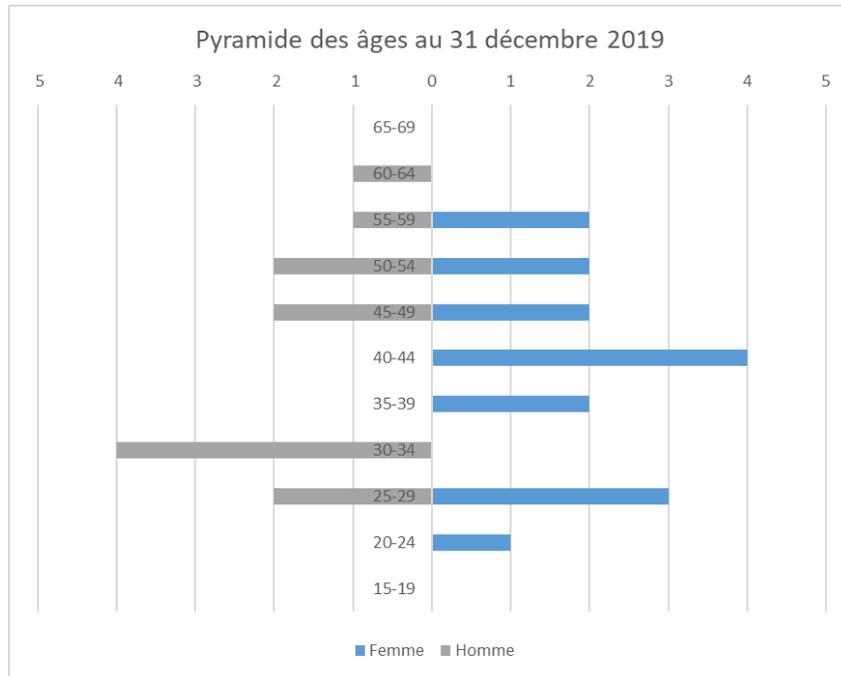
**REPARTITION DES EFFECTIFS PERMANENTS PAR
FILIERE ET SEXE AU 31 DECEMBRE 20**

Envoyé en préfecture le 04/03/2020
 Reçu en préfecture le 04/03/2020
 Affiché le 
 ID : 060-256005034-20200218-202001DOB-DE

Filière administrative					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
4	0	2	0	7	0
Filière technique					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
1	10	1	2	1	0

16 femmes (57%) / 12 hommes (43%).

Age des agents



La forme de la pyramide des âges tend à s'équilibrer au gré des nouveaux recrutements et à se transformer en forme de « cylindre » traduisant une stratégie d'embauche régulière.

16 agents ont plus de 40 ans, 12 moins de 40 ans.

4 agents ont entre 50 et 50 ans, tous en fonction au Pôle Travaux.

4 agents ont plus de 55 ans.

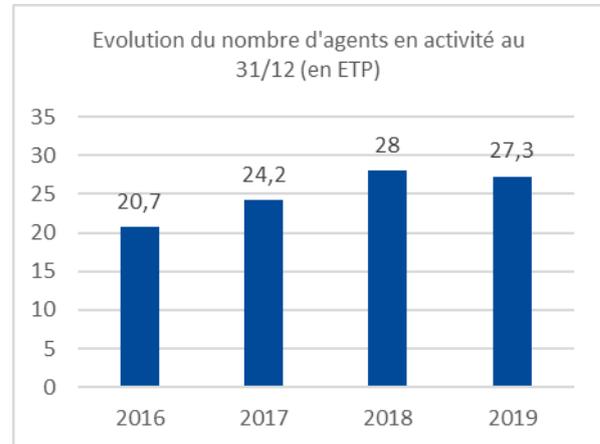
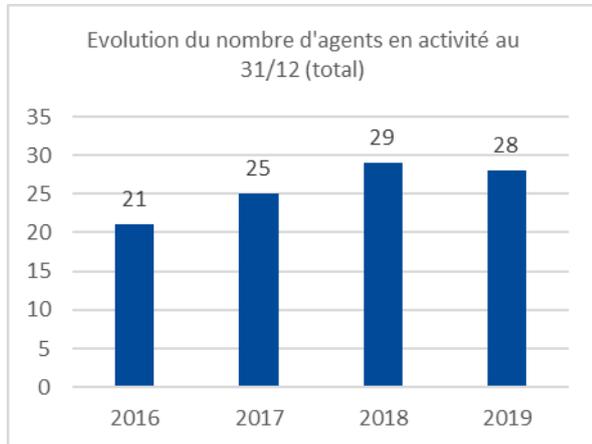
Age moyen des agents : 41 ans (39 ans en 2018) (43 ans en 2015 dans les intercommunalités de 20 à 49 agents).

2.2. Evolution des effectifs 2016-2019

L'évolution des effectifs montre une **progression constante en lien avec le développement des activités et des compétences du Syndicat**, notamment en matière de maîtrise de la demande en Energie et Energie renouvelables (éclairage public, mobilité durable, planification,...).

Au 31/12/2019, **28 agents en activité présents**.

L'effectif à fin 2019 est donc légèrement inférieur à celui de 2018, compte-tenu du redéploiement des ressources des services administratifs et financiers.



2.3. Gestion prévisionnelle des effectifs

➤ A échéance 2023

Sur une base théorique d'un départ à la retraite des agents à 62 ans, 3 départs à la retraite d'ici 2023 répartis comme suit :

- 1 ingénieur (FC) : retraite progressive à compter de juillet 2019 (temps partiel 80%) => Recrutement anticipé d'un agent en 2018 pour assurer la formation / le tuilage.
- 1 agent de maîtrise (SG) au 31 octobre 2019 : => Recrutement anticipé d'un agent début en 2019 pour assurer la formation / le tuilage (fonctionnaire ou contractuel)
- 1 adjoint administratif (SA) en 2021.

➤ Recrutement 2020 sur nouveaux besoins

- Recrutement de deux chargés d'affaires pour remplacer les agents partant en retraite
- Recrutement d'un chargé de projets en Energie qui aura pour mission d'accompagner les collectivités dans leurs projets en matière de travaux de rénovation énergétique, d'installations d'Energie renouvelable.

➤ Etat prévisionnel du personnel au cours de l'année en 2020

31 agents en activité :

16 (ou 17) titulaires

14 (ou 15) contractuels de droit public (1 CDI, 9 CDD de 3 ans ou +, 4 CDD de - de 3 ans)

- Politique de pérennisation du personnel (nomination stagiaire d'agents contractuels ou reconduction de contrats en l'absence de candidats fonctionnaires, préparation au concours).

3 - Les dépenses de personnel

3.1. La rémunération

Les dépenses de personnel brutes sont estimées en 2020 à 1 769 000 € (+ 91 000 € par rapport à 2019, soit + 5,42 %), ce qui représente **40,5% des dépenses réelles de fonctionnement** qui s'élèvent prévisionnellement à 4 363 495 €.

Compte-tenu des recettes affectées aux charges de personnel (remboursements au titre de la mutualisation d'un agent avec la FDE80 ou de la mise à disposition de personnel dans le cadre d'études, remboursement maladie) les charges de personnel sont estimées en valeur nette à 1 652 600 € en 2020, soit une progression de 67 800 € par rapport à 2019, soit + 4,28 % (voir détail tableau ci-après).

Compte	Prévu 2019	Prévu 2020	évolution BP 2020/2019	évolution BP 2020/2019
	1 678 000,00 €	1 769 000,00 €	91 000,00 €	5,42%
TIB	796 000,00 €	847 000,00 €	51 000,00 €	6,41%
NBI, SFT et indemnité de résidence	12 000,00 €	14 000,00 €	2 000,00 €	16,67%
Heures supplémentaires	18 000,00 €	10 000,00 €	-8 000,00 €	-44,44%
Régime indemnitaire	320 000,00 €	327 000,00 €	7 000,00 €	2,19%
Charges exceptionnelles	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#DIV/0!
Charges patronales	465 000,00 €	506 000,00 €	41 000,00 €	8,82%
Charges actions sociales	67 000,00 €	65 000,00 €	-2 000,00 €	-2,99%
				0,00%
Recettes atténuatives, dont :	93 200,00 €	116 400,00 €	23 200,00 €	24,89%
remboursements de salaires	10 000,00 €	10 000,00 €	0,00 €	0,00%
mutualisation (FDE)	20 000,00 €	15 000,00 €	-5 000,00 €	-25,00%
mutualisation (EPE)	43 200,00 €	41 400,00 €	-1 800,00 €	-4,17%
mutualisation (suivi conso énergie)	20 000,00 €	50 000,00 €	30 000,00 €	150,00%
				0,00%
Charges nettes	1 584 800,00 €	1 652 600,00 €	67 800,00 €	4,28%

Éléments constitutifs de la rémunération

La rémunération totale de l'agent est structurée en 3 parties : la rémunération principale obligatoire, la rémunération secondaire et les éléments accessoires facultatifs.

La rémunération principale des agents est constituée de trois éléments :

- le traitement de base ;
- le supplément familial de traitement ;
- la nouvelle bonification indiciaire.

La rémunération principale (48,67 % de la masse salariale) sert de base pour le calcul des cotisations sociales et de la retraite.

La rémunération secondaire (18,49% de la masse salariale) est composée du régime indemnitaire.

Les éléments accessoires, qui améliorent notablement les conditions de travail des agents, sont :

- la prise en charge de la protection sociale (risques prévoyance et santé)
- la participation au financement des titres restaurants
Valeur faciale : 8 €. Participation du SE60 à hauteur de 60 %, soit 4,80 €
- la participation aux frais de transport en commun
- l'adhésion au CNAS
- la mise à disposition de véhicules (véhicule de fonction ou véhicules de service avec autorisation de remisage à domicile)

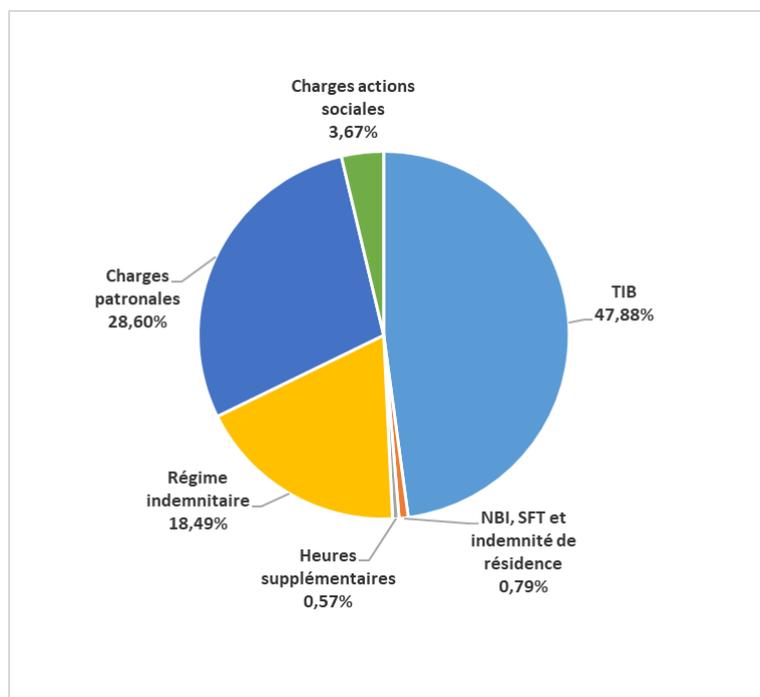
Les charges de personnel intègrent également :

- l'adhésion à un contrat d'assurance statutaire : en application de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le SE60 verse des prestations à ses agents (traitement, et/ ou frais médicaux) en cas de maladie, maternité et adoption, accident, décès, paternité. Afin de compenser cette dépense, le syndicat a souscrit un contrat d'assurance le garantissant contre les risques financiers liés à ces absences de ses agents (titulaires ou stagiaires).
- la cotisation à un organisme de médecine professionnelle (service du CDG60).
- les versements au CNFPT et autres organismes de formation.

3 agents (2 en 2018) bénéficient de la NBI (3 444,20 € / 2 530,44 € en 2018):

- 1 exerçant les fonctions de maître d'apprentissage ;
- 2 agents exerçant des fonctions d'encadrement d'un service requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité (25 points)

Charges exceptionnelles : Aucune en 2019



Les évolutions de rémunération reposent sur des obligations réglementaires et sur des décisions propres au SE60 :

➤ Plusieurs dispositifs légaux ou réglementaires s'imposent au syndicat :

- Les mesures statutaires et indiciaires mises en œuvre dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique.
5 agents titulaires en bénéficieront en 2020 (SB - SC - LD - CD - EP - SG), ainsi que les agents contractuels
- Les évolutions de carrière liées aux avancements d'échelon : 4 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2019, 5 en bénéficieront en 2020 (SA - LD - CD - SF - EP).
- La revalorisation au 1^{er} janvier 2020 de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) qui a pour objectif de compenser l'effet négatif du transfert primes-points prévu par le PPCR.

- Le point d'indice reste gelé pour 2020.

Rappel des évolutions antérieures :

Date	Valeur Mensuelle	Valeur Annuelle
01/02/2017	4.68602 €	56.2323 €
01/07/2016	4.65807 €	55.8969 €
01/07/2010	4.63029 €	55.5635 €
01/10/2009	4.60726 €	55.2871 €

- L'amélioration des conditions d'indemnisation des frais de repas à partir du 1er janvier 2020 : les repas seront indemnisés 17,50 € au lieu de 15,25 € (en 2019 avaient été revalorisés les frais de mission et l'indemnité kilométrique).
- La mise en œuvre progressive du RIFSEEP en fonction de la parution des arrêtés.

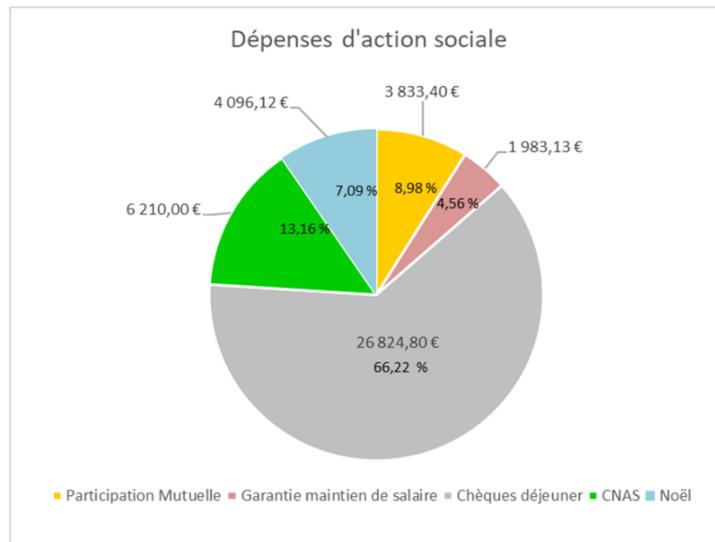
➤ Les impacts liés aux décisions politiques du syndicat :

- Recrutements pour répondre à de nouveaux besoins :
 - Recrutement d'un chargé d'affaires et de projets éclairage public / géo-référencement
 - Recrutement d'un chargé de projets en Energie
- Redéploiement des compétences : l'accent est mis sur la mobilité et la promotion en interne et la mutualisation.
 - Accompagnement à la montée en compétence d'agents pour occuper des postes de chefs de service ou de chargés de projets.
 - Mise en place du Service Commun Opérationnel par mutualisation des agents administratifs et financiers des pôles Travaux, Energie et Concession/Achats d'énergie.
- Recours à des emplois non permanents pour des missions et besoins temporaires ou saisonniers.
- Evolutions liées aux avancements de grade, promotion interne et réussite au concours :
 - avancements de grade : 5 agents ont bénéficié d'un avancement de grade en 2019, 3 pourront en bénéficier en 2020 (SF - FN - AP)
 - 1 agent ayant réussi l'examen professionnel d'accès au grade de rédacteur principal 2° classe par voie de promotion interne
 - 1 agent inscrit sur la liste d'aptitude d'attaché au titre de la promotion interne

3.2. L'action sociale

- Participation à la protection sociale complémentaire des agents (santé et prévoyance)
Risque prévoyance : adhésion obligatoire pour tous les agents.
Risque santé : participation versée aux agents ayant adhéré à un contrat labélisé. Le montant de la participation est fonction de l'âge de l'agent, du nombre d'ayants droit.
- Adhésion au CNAS (fonction de la masse salariale) (6 210 en 2019 - 5 330 € en 2018)
- Noël : chèques-cadeaux (60 € par agent) : 1 797,70 € en 2019 + animations
- Les chèques-déjeuner : valeur faciale : 8 €. Participation du SE60 à hauteur de 60 %, soit 4,80 € (26 268,00 € en 2019)

Participation au titre de l'action sociale



Le SE60 fait partie des 5% d'EPCI de 20 à 49 agents à accorder une participation financière au contrat Santé des agents.

Le SE60 fait partie des 11% d'EPCI de 20 à 49 agents à accorder une participation financière au contrat prévoyance des agents.

3.3 Les avantages en nature

- L'attribution d'un véhicule de fonction au Directeur entre dans le cadre du dispositif de déclaration des avantages en nature (délibération n° 2016-06 du 15 novembre 2016 approuvant le règlement intérieur d'utilisation des véhicules et en fixant l'affectation)

NB : des véhicules de service avec autorisation de remisage à domicile sont mis à disposition des chargés d'affaires.

3.4 Le régime indemnitaire

La part du budget 2020 consacrée au versement du régime indemnitaire est estimée à **18,49 % de la masse salariale, soit 327 000 €.**

➤ Le RIFSEEP

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été adopté par délibération en date du 1^{er} mars 2016. Il s'appuie sur les organigrammes hiérarchiques et fonctionnels, en analysant les postes et leur correspondance en niveaux de grades.

Il s'applique à tous les agents, à l'exception des ingénieurs pour lesquels l'arrêté n'est pas paru et qui continuent de bénéficier de l'ancien régime.

Le RIFSEEP est composé de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA), versé annuellement en une fraction. Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

Le CIA permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

➤ La Prime d'Intéressement à la Performance Collective des Services (PIPES) a été mise en œuvre en 2018 et a été versée pour la première fois en 2019.

Pour 2020, les montants maximum sont revalorisés :

Période de référence : avril 2019 – mars 2020		
Objectif de la collectivité	Indicateurs	Montant
Contribuer au processus d'amélioration continue et de rationalisation de l'activité visant à assurer l'efficacité, la fiabilité et la continuité du service	Participation au développement et à la mise en production effective d'applicatifs de gestion informatique	150 €
	Prise d'initiative en terme de rédaction, de suivi et d'actualisation des processus / procédures / documents types	250 €
	Utilisation et exploitation des outils de planification et d'amélioration continue (tenue et fiabilisation des plannings, compte-rendu de résolution et de suivi de problèmes)	200 €
Moyens de mesure : Réunions intra-service bimensuelles		

4 - Le temps de travail

Les services du SE60 fonctionnent sur la base annuelle de 1 607 heures.

25 jours de congés (auxquels s'ajoutent les 2 jours de fractionnement en application des dispositions du décret du 26-11-1985) et un nombre de jours d'ARTT fixé en fonction des cycles de travail.

Les cycles de travail, validés par le règlement relatif à l'Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail (ARTT) applicable depuis le 1^{er} janvier 2002, se décomposent en trois scénarios adaptés aux besoins des services (cf tableau ci-annexé)

① Agents sédentaires et dont le poste est lié à peu de contraintes horaires extérieures aux plages de travail et à peu de déplacements extérieurs

Semaine à 35 heures ou à 36 heures sur 5 jours de travail (0 ou 6 jours d'ARTT)

② Agents appelés à se déplacer fréquemment et/ou ayant des contraintes spécifiques liées aux activités de leur poste (horaires extérieurs aux plages de travail, etc...)

Semaine à 37 heures sur 5 jours de travail (12 jours d'ARTT)

③ Agents dont le niveau de responsabilités rend difficile une référence horaire.

Semaine à 39 heures sur 5 jours de travail (13 jours d'ARTT)

NOMBRE D'AGENTS PAR TEMPS DE TRAVAIL ET PAR POLE AU 31/12/2019

	39h00	37h00	36h00	35h00	32h00	31h15	30h00	28h48	TOTAL
Pôle Adfi	3	1	3	0	0	0	0	0	7
Pôle Concession	0	0	3	0	1	0	0	0	4
Pôle SI	1	0	1	0	0	0	0	0	2
Pôle Energie	1	2	0	0	0	1	0	0	4
Pôle Travaux	1	6	2	0	0	0	1	1	11
TOTAL AGENTS	6	9	9	0	1	1	1	1	28

Le temps de travail est défini dans le cadre de plages horaires fixes et variables permettant d'assurer la continuité du service.

Un dispositif de crédit-débit permet une souplesse dans la gestion du temps de travail, particulièrement en cas de fluctuation de charge, tout en s'inscrivant dans la limite légale du temps de travail et dans le respect des plages fixes.

Selon les nécessités du service *, après validation préalable des responsables hiérarchiques, en cas de dépassement des bornes horaires arrêtées, les agents bénéficient d'heures supplémentaires qui font l'objet soit d'une compensation soit d'une rémunération. Les agents concernés sont soumis à un système de pointage.

- * - Besoin de structuration, rédaction de procédures - process, développement logiciel.
- Surcharge de travail
- Délais, contraintes, suite circonstances externes
- Remplacement d'agents absents

Le Règlement ARTT fera l'objet d'une révision en 2020 pour tenir compte des besoins de service.

Le Compte Epargne Temps complète ces modalités de gestion du temps de travail.

Ouvert à la demande de l'agent justifiant d'une année de service, le Compte Epargne Temps permet d'accumuler des droits à congés rémunérés pour en bénéficier ultérieurement.

Il peut s'agir de congés annuels (sans que le nombre de jours pris dans l'année soit inférieur à 20 jours), de jours de fractionnement ou de jours « RTT ». Il ne peut pas excéder 60 jours.

L'agent peut utiliser tout ou partie de son CET dès qu'il le souhaite, sous réserve des nécessités de service.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, au-delà de 15 jours épargnés (20 jours auparavant), il peut combiner les trois modalités suivantes : maintien sur son CET, ou prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle ou indemnisation forfaitaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, chacun des jours indemnisés est revalorisé de 10 €.

Catégorie C : 75 € par jour (contre 65 € auparavant)

Catégorie B : 90 € par jour (contre 80 € auparavant)

Catégorie A : 135 € par jour (contre 125 € auparavant)

Nombre d'agents ayant ouvert un CET : 13

Nombre total de jours épargnés (solde au 31/12) : 256 (224 en 2018)

Nombre moyen de jours épargnés : 19,69 jours / agent

Nombre de jours indemnisés : 10 jours en 2017 (cat. A), 18 jours en 2019 (cat. A).

5 - La politique Ressources Humaines

Le SE60 est particulièrement attentif à l'accompagnement de ses agents tout au long de leur carrière pour faciliter leur intégration, le développement de leurs compétences et leur évolution professionnelle.

Plusieurs outils servent à cette démarche :

- l'organigramme des services mis à jour régulièrement.
- les fiches de poste individualisées précisant les missions et les compétences requises (refonte partielle en 2019).
- l'évaluation des agents à travers l'entretien professionnel annuel et des entretiens intermédiaires.
- l'optimisation du processus d'accueil et d'intégration des nouveaux agents.
- le dispositif de communication interne et d'échanges avec la Direction, vecteur de participation à la vie de la collectivité et de motivation des agents.
- le plan de formation.
- la préparation aux concours et examens professionnels.
- la présentation des agents à l'avancement de grade et à la promotion interne.

6 - La Gestion prévisionnelle des compétences

6.1. Le recrutement

Les évolutions conjoncturelles et la diversification des activités du syndicat nécessitent des compétences nouvelles, auquel un plan de formation ne peut totalement répondre.

L'orientation du SE60 vers la mobilité durable et les énergies renouvelables implique des métiers avec des qualifications spécifiques et à fort niveau d'expertise.

6.2. La formation

Dans un contexte de recrutement, de recherche de nouvelles expertises et d'adaptation à l'emploi, l'année 2018 a été à nouveau marquée par un effort de formation très important (**164,5 jours de formation** - 134 en 2018).

- Prorogation du plan de formation en INTRA pour accompagner la montée en compétence des agents (via le CNFPT ou avec des organismes).
- Préparation aux concours et examens professionnels (3 agents)
- Formations de professionnalisation
- Habilitation électrique (5 agents)
- Journées d'informations organisées par la FNCCR...

La totalité des agents ont suivi au moins une formation.

Nombre moyen de journées de formation par agent : 5,87 jours (4,47 jours en 2018)

Le budget formation s'élevait à 46 319,87 € en 2019, (32 802,90 € en 2018), hors frais de déplacement et/ou d'hébergement, pour l'ensemble des services. Il s'agit de moyens conséquents consentis à l'effort de formation des agents.

Cotisation CNFPT en 2019 : 7 744,19 € (7 473,30 € en 2018)

Coût hors CNFPT en 2019 : 38 575,68 € (25 329,60 € en 2018)

Ces efforts seront poursuivis en 2020, le SE60 s'attachant les services d'organismes spécialisés en matière de management et de santé/sécurité au travail.

L'intégration des nouveaux agents sera poursuivie ainsi que l'adaptation des plus anciens aux nouvelles cultures professionnelles.

Une formation spécifique PROCESS COM[®] sera organisée avec l'ensemble des agents.

1 agent suivra la préparation au concours d'adjoint administratif principal (LD)

Cotisation CNFPT estimée : 8 000 €
Coût hors CNFPT : 28 384 €

Envoyé en préfecture le 04/03/2020
Reçu en préfecture le 04/03/2020
Affiché le 
ID : 060-256005034-20200218-202001DOB-DE

Dans ce domaine, les syndicats du pôle énergie régional pourraient se rapprocher pour proposer des actions de formation mutualisées, permettant l'optimisation des frais pédagogiques et les échanges de bonnes pratiques entre structures de même type.

6.3. Accompagnement des agents

Hormis la formation, le SE60 est particulièrement attentif à accompagner les agents tout au long de leur carrière pour faciliter leur intégration, pour proposer une évolution de poste et de responsabilités, pour renforcer la professionnalisation :

- L'accompagnement des agents lors de la prise en charge de nouvelles missions ;
- La réalisation des entretiens professionnels individuels ;
- L'établissement et la révision constante des fiches de poste précisant les missions et les objectifs des agents ;
- La définition d'objectifs personnalisés.

7 - Dialogue social

Le SE60 a le souci de créer les conditions d'un dialogue social actif, vecteur d'efficience et de motivation des agents.

Des moments d'échange, comme les vœux du personnel ou un séminaire, sont organisés, allant dans le sens de la convivialité, de la concertation, du partage d'informations.

Un bulletin d'informations à destination des agents « RésO », dont le 1^{er} numéro a été diffusé au mois d'octobre 2019, aborde l'organisation interne, les ressources humaines, les dossiers qui font l'actualité du syndicat, un sujet plus technique et le portrait d'un agent.

8 - Santé et sécurité - Prévention des risques professionnels

Les postes ne présentent que peu de risques professionnels, hormis les déplacements en voiture des chargés d'affaires/de projet.

8.1. Absentéisme

La part des agents arrêtés au moins une fois dans l'année est de 12 agents.

	2019		2018	
	Nb jrs	Nb jrs / agent	Nb jrs	Nb jrs / agent
Absentéisme total (y compris maternité, paternité, longue maladie et congés exceptionnels)	296 jrs	10,57 jrs Contractuels : 6 jrs Fonctionnaires : 14 jrs	629,5 jrs	20,98 jrs Contractuels : 13,96 jrs Fonctionnaires : 27,12 jrs
Absentéisme compressible (uniquement maladies ordinaires)	182 jrs	6,5 jrs Contractuels : 3,67 jrs Fonctionnaires : 8,62 jrs	368,5 jrs	12,28 jrs Contractuels : 13,61 Fonctionnaires : 11,12 jrs
Congé maternité	86 jrs			
Congé paternité	28 jrs			

Nombre d'accidents de service : 1 accident de trajet, soit 14 jours d'arrêt de travail.

8.2. Prévention des risques psychosociaux

Une journée de sensibilisation aux risques psychosociaux et à leur prévention a été organisée en 2019, conformément aux obligations réglementaires qui prévoient une prise en compte de ces derniers dans le Document Unique.

Pour rappel, les facteurs essentiels de risques psychosociaux sont les suivants, et dans une période de fort changement des modes d'organisation de travail et des ressources humaines, il s'agit d'un point de vigilance important :

- les exigences et l'intensité du travail : quantité de travail, pression temporelle, complexité du travail, ...
- les exigences émotionnelles ;
- l'autonomie et les marges de manoeuvre ;
- les rapports sociaux au travail et la reconnaissance au travail ;
- les conflits de valeur ;
- l'insécurité socio-économique.

8.3. Prévention des risques de troubles musculo-squelettiques

Dans le cadre de la prévention des risques de troubles musculo-squelettiques (TMS), le préventeur du CDG60 a présenté aux agents les principes en matière d'ergonomie des postes de travail. Suite à cette visite, une fiche récapitulative des conseils donnés en matière de posture (réglage des sièges, des écrans, positionnement des bras...) a été diffusé.

A la demande du médecin de prévention, deux études d'aménagement de poste ont été réalisées à l'issue desquelles des acquisitions spécifiques de mobilier ont été préconisées.

9 - Handicap

Le SE60 participe à l'insertion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés.

Même s'il n'emploie pas de travailleurs handicapés, le syndicat valorise le travail effectué par les personnes handicapées à travers le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ce fonds a été créé en 2006 afin de mettre en place un système d'incitation favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi dans les trois versants de la fonction publique : le financement de ce fonds est assuré par les collectivités de plus de 20 agents n'atteignant pas les 6% de taux d'emploi de personnes en situation de handicap. Le SE60 comptant désormais plus de 20 agents mais n'employant pas de personne en situation de handicap s'est acquitté en 2019 d'une contribution de 3 952 € (3 904 € en 2018).

En 2019, le SE60 a sollicité un ESAT pour la mise sous plis de ses envois en nombre (coût : 201,12 €).

En 2020 sera étudiée la possibilité de confier à un ESAT l'entretien des espaces verts.