

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 développement des compétences et de l'offre de services aux communes et EPCI, 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 permettant le pilotage des ressources humaines.

1 - La structuration du SE60

Stabilisation de l'organigramme

L'organigramme du SE60 a connu plusieurs modifications au cours de ses dernières années pour se stabiliser en 2020.

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

2 pôles opérationnels : Travaux, Energie

2 pôles fonctionnels : Affaires générales / Finances et Systèmes d'Informations et.

De **2 services administratifs et financiers** rattachés au pôle Affaires Générales- Finances :

1 Service Commun Opérationnel (SCO) pour les Travaux, l'Energie, la Concession et les Achats d'énergie

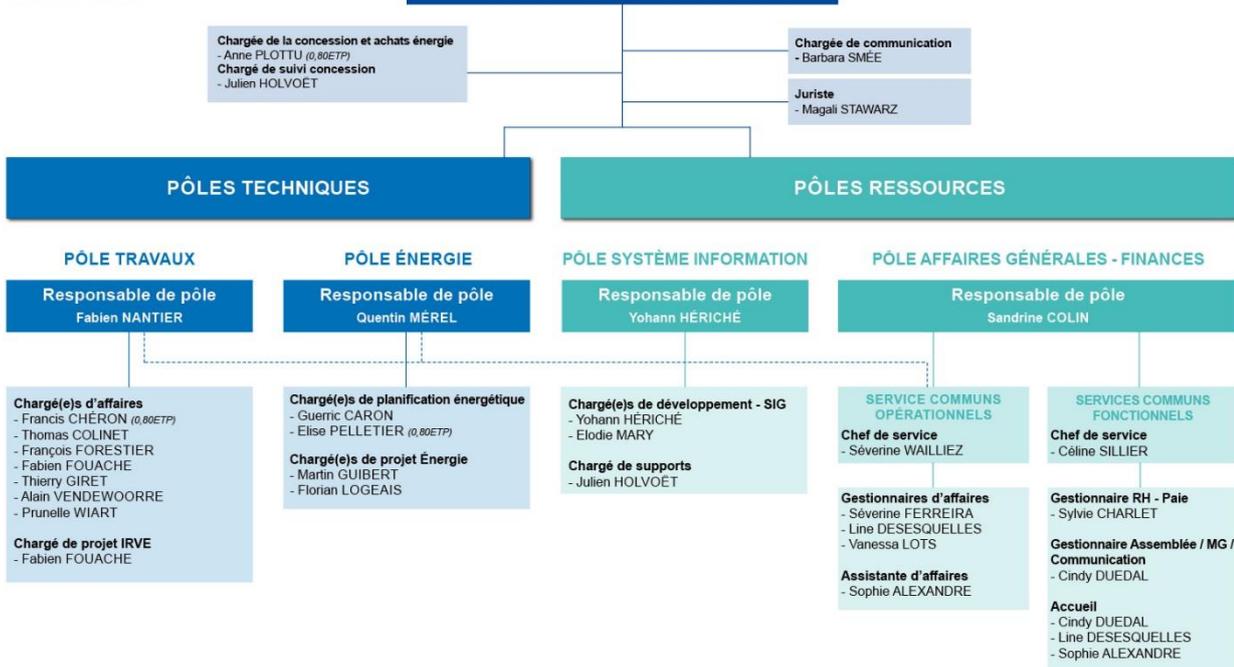
1 Service Commun Fonctionnel (SCF) pour les Finances, les Ressources Humaines, les Moyens Généraux, la Communication, la gestion des Assemblées.

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)

Sont directement rattachés à la direction :

- les agents assurant les missions de contrôle et de suivi de la concession
- la chargée de communication
- la juriste

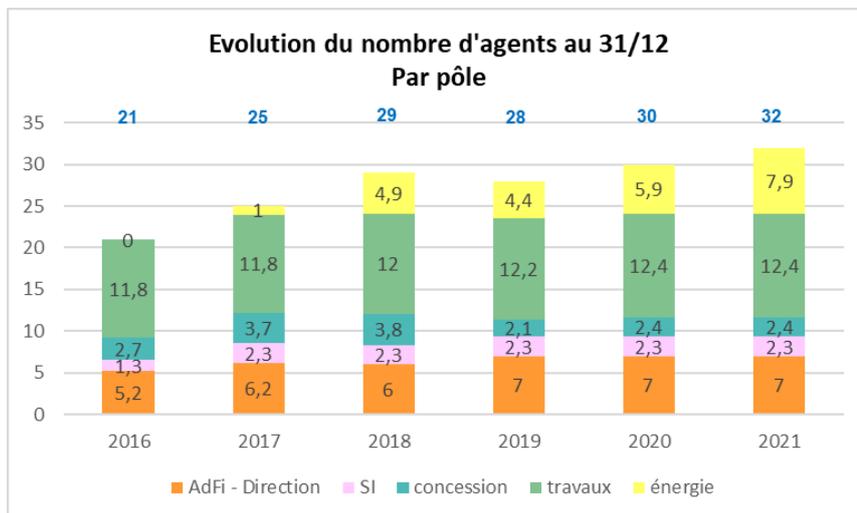


ORGANIGRAMME - Novembre 2020

2 - Les effectifs

2.1. Evolution des effectifs 2016-2021

L'effectif au 31/12/2020 est de 30 agents en activité présents + 1 agent en disponibilité + 1 agent en retraite au 1/1/2021



L'évolution des effectifs permet d'identifier une **progression constante et maîtrisée** 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, ...), ce qui se traduit par une **augmentation des pôles opérationnels** (concession/travaux/énergie), soit **71% des effectifs** :

En parallèle, **stabilisation des pôles fonctionnels** (Direction/AdFi/communication/ SI), soit **29% des effectifs**, notamment grâce aux outils informatiques développés en internes permettant une optimisation de la gestion des données.

⇒ **Inversion de la répartition entre filière administrative et filière technique liée au renfort des pôles opérationnels et à l'optimisation des pôles fonctionnels**

L'effectif actuel compte :

15 titulaires

15 contractuels de droit public (1 CDI, 10 CDD de 3 ans ou +, 4 CDD de - de 3 ans)

Répartis dans 2 filières : administrative et technique

Tous les postes du SE60 sont à temps complet.

3 agents à temps partiel (aucun temps partiel de droit), représentant 0,5 ETP, d'où un **nombre d'agents ETP à 29,5 (27,3 en 2019)**.

2.2 Etat prévisionnel du personnel à fin 2021

2 départs en retraite – 4 recrutements => + 2

⇒ **32 agents en activité + 1 agent en disponibilité**

14 titulaires

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

+ 3 agents titulaires ou contractuels (cf supra § entrées)

+ 1 apprenti

2.3. Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)

L'évolution de la structure des effectifs est impactée par les évolutions du périmètre d'activités et des compétences exercées, par les entrées et sorties de personnel.

➤ Une évolution quantitative et qualitative des effectifs

La diversification des activités du syndicat nécessite des compétences nouvelles. L'orientation du SE60 vers la mobilité durable et les énergies renouvelables implique des **métiers avec des qualifications spécifiques et à haut niveau d'expertise**.

En parallèle, le déploiement de la GPEEC au SE60 mobilisera des outils RH pour l'acquisition et le transfert de compétences (tutorat, formation,...).

L'année 2021 sera caractérisée par un évènement majeur : la définition de **Lignes Directrices de Gestion**, propres à chaque collectivité, issues de deux dispositifs législatif et réglementaire :

- La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique,
- Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

Ce nouveau cadre juridique, qui vise à renforcer le dialogue social dans les collectivités, a pour objectif de :

- Définir la stratégie pluriannuelle des Ressources Humaines,
- Fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Elles portent notamment sur les effectifs, les emplois et compétences, le temps de travail, les conditions de travail, le parcours professionnel et l'égalité professionnelle.

➤ Sorties

En 2021 :

- 2 départs en retraite au Pôle Travaux : 1 agent de maîtrise au 1/1/2021 (SG) – 1 ingénieur au 1/4/2021 (FC en retraite progressive depuis juillet 2019 - temps partiel 80%)

A échéance 2024, sur une base théorique d'un départ à la retraite des agents à 62 ans, **2 départs à la retraite** d'ici fin 2024 répartis comme suit :

- en 2022 : 1 adjoint administratif (assistante service commun opérationnel- SA).
- en 2024 : 1 technicien (chargé d'affaires travaux – AV).

➤ Entrées 2021

- Pour le pôle travaux :

2 recrutements : 1 chargé d'affaires pour assurer le suivi des travaux dans les villes, désormais du ressort du SE60 suite au renouvellement du contrat de concession + 1 apprenti en prévision départ retraite.

- Pour le Pôle Energie :

2 recrutements : 2 chargés de projets en Energie qui auront pour mission d'accompagner les collectivités dans leurs projets en matière de travaux de rénovation énergétique, d'installations d'Energie renouvelable.

➤ Evolutions salariales globales

Dans un objectif de visibilité, mais également d'attractivité du syndicat, un dispositif de revalorisation salariale a été élaboré et présenté à l'ensemble des agents.

Pour les fonctionnaires, ce dispositif vient en complément des évolutions annuelles de carrière. Celles-ci conduisent les agents à bénéficier, outre les avancements d'échelons, d'avancements de grade ou de promotions. Ces derniers se traduisent par une augmentation de la rémunération des agents concernés (gain indiciaire auquel pourra s'ajouter un gain en termes de régime indemnitaire selon les situations).

A l'occasion de la définition des lignes Directrices de Gestion, des critères, au-delà de la seule condition d'ancienneté, seront définis. Sans la définition de ces critères, les agents ne pourront bénéficier des avancements possibles.

NOTA : Pas d'évolution de carrière pour les contractuels.

➤ Accompagnement / formation des agents

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 des services. Cela se fait par des actions opérationnelles :

- le tutorat des agents lors de la prise en charge de nouvelles missions,
- les rapports d'étonnement (faits à 1 et 6 mois après recrutement, analysés par service RH)
- la réalisation d'entretien et d'évaluation professionnelle,
- l'établissement de fiches de poste individuelles, précisant les missions et les objectifs de l'agent,
- le recensement des besoins de formation,
- la définition d'objectifs personnalisés.

Pour faire face aux enjeux de développement du SE60, une **politique volontariste de formation** a été mise en place et sera maintenue. Elle se traduit par un plan de formation établi sur les enjeux suivants :

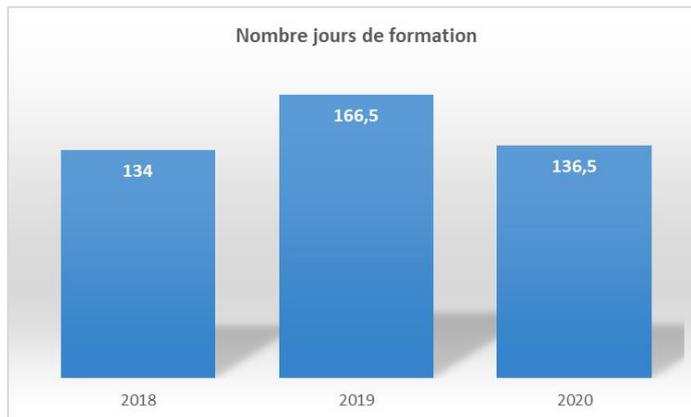
- Management : 2 niveaux
Responsables de pôle : pilotage et animation d'équipe
Structuration intermédiaire : montée en compétences des CDS
- Cohésion d'équipe globale, coopération, connaissance de soi
- Structuration RH en lien avec nouvelles lignes directrices de gestion
- Mode projets / plan d'actions

Le SE60 encourage les agents qui s'engagent dans la préparation au concours ou examens professionnels en accordant des jours des jours dédiés à la préparation aux épreuves.

Le nombre d'actions de formation a diminué en raison de la crise sanitaire et des annulations décidées par les organismes de formation.

136,5 jours (dont 15 jours obligatoires habilitation électrique) : baisse de 30 jours par rapport à 2020

Cette situation est partiellement solutionnée par la généralisation des formations à distance. **Chaque agent a bénéficié a minima de 2 jours de formation en 2020.**



Hors cotisation CNFPT, le budget consacré à la formation en 2021 s'élève à 50 000 € (dont 10 000 € formations obligatoires).

Répartition et évolution par cadre d'emploi (ABC) et filière au 31/12/2020 (agents présents)

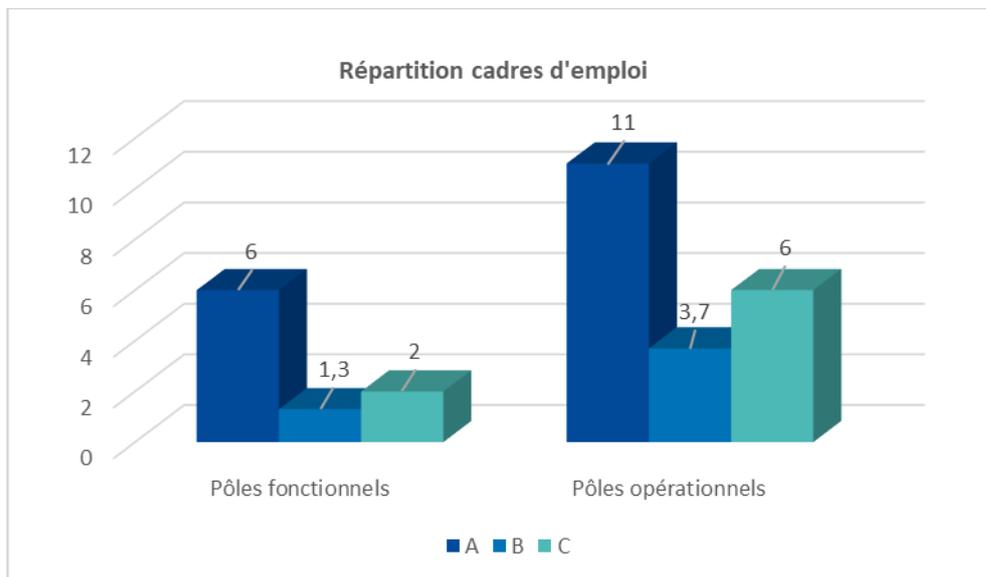
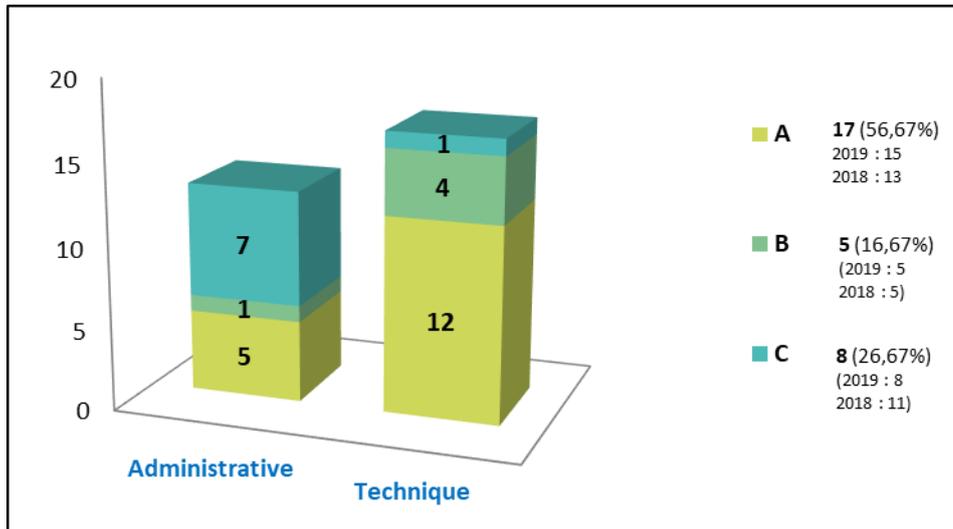
Une répartition par cadre d'emploi inégale, mais cohérente avec les spécificités du syndicat.

Forte proportion de catégorie A (56,67%)

Une évolution en lien avec le développement des compétences du Syndicat

Maintien en catégories B et C (13) – Augmentation en catégorie A (15 => 17 / +2)

Maintien de la filière administrative (13) – Augmentation de la filière technique (15 => 17 / +2)



Le SE60 compte :

- un pourcentage d'agents de catégorie A (56,67%) très supérieur à la moyenne constatée en 2015 dans les intercommunalités de 20 à 49 agents (10%).
- un pourcentage d'agents de catégorie B (16,67%) légèrement inférieur à la moyenne constatée en 2015 dans les intercommunalités de 20 à 49 agents (20%).
- un pourcentage d'agents de catégorie C (26,67%) 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 par le fait que principalement sur la maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre, l'expertise technique différents domaines spécialisés.

Cela se traduit par un nombre important de postes de chargés d'affaires/d'études/de projets (17, soit 56,67% des effectifs), lesquels sont pour la plupart (10, soit 58,82%) recrutés en qualité de contractuels de catégorie A.

Au-delà du recrutement en Catégorie A, pour pouvoir attirer ces profils de poste dans le secteur public, le SE60 a mis en place un Régime Indemnitare attractif (20,77% de la masse salariale - cf infra).

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

Répartition par statut (titulaires / contractuels) et filière

A l'instar de la répartition par cadre d'emploi, répartition par statut atypique, mais cohérente avec les spécificités du syndicat.

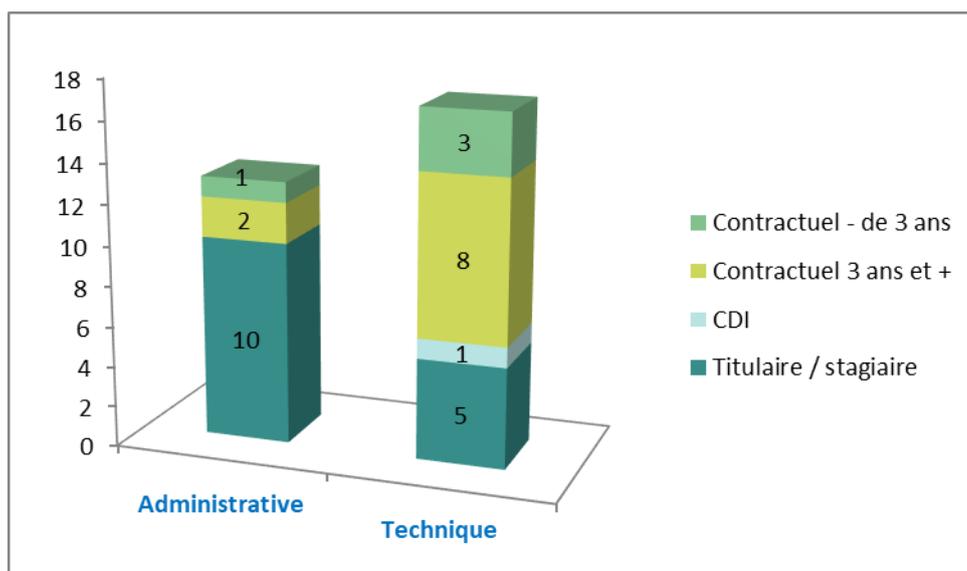
Pourcentage de fonctionnaires inférieur à la moyenne nationale (50%)

Répartition à parts égales entre fonctionnaires et contractuels (15/15)

Répartition fonctionnaires / contractuels inversée selon la filière :

Forte représentation des contractuels dans la filière technique (12 / 17 : 70%)

Forte représentation des fonctionnaires dans la filière administrative (10/13 : 70%)



Au 31/12/2020
15 titulaires
15 contractuels
 1 CDI
 10 contractuels de plus de 3 ans
 4 contractuels de moins de 3 ans

Au 31/12/2019
14 titulaires – 2 stagiaires
12 contractuels
 1 CDI
 6 contractuels de plus de 3 ans
 5 contractuels de moins de 3 ans

Le SE60 compte un pourcentage d'agents fonctionnaires (50% - 57,14 % en 2019) inférieur à la moyenne constatée en 2017 dans les groupements intercommunaux sans fiscalité propre ¹ (63%), ce qui s'explique par le recours à des contractuels de catégorie A (ingénieurs) pour les postes de chargés d'affaires/d'études/de projets qui font appel à des **spécialités peu développées dans les métiers de la fonction publique territoriale.**

¹ Synthèse Bilans sociaux 2017 (page 12)

Parité et diversité

Répartition inégale des effectifs hommes/femmes selon la catégorie et selon la filière.

Filière administrative 100% féminine - Catégorie C à 100% féminine

Prédominance masculine dans la filière technique

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 47,05% / 20% / 100 % des agents de catégorie A, B et C.

De même, les femmes représentent 100 % des effectifs de la filière administrative, contre 23 % pour la filière technique.

REPARTITION DES EFFECTIFS PERMANENTS PAR CATEGORIE, FILIERE ET SEXE AU 31 DECEMBRE 2020							
Filière administrative							
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
5	0	1	0	7	0	13	0
Filière technique							
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
3	9	0	4	1	0	4	13
TOTAL							
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
8	9	1	4	8	0	17	13

17 femmes (57%) / 13 hommes (43%).

Comparativement, en 2017, les femmes représentent 61% des agents de la FPT et 53% dans les organismes intercommunaux.

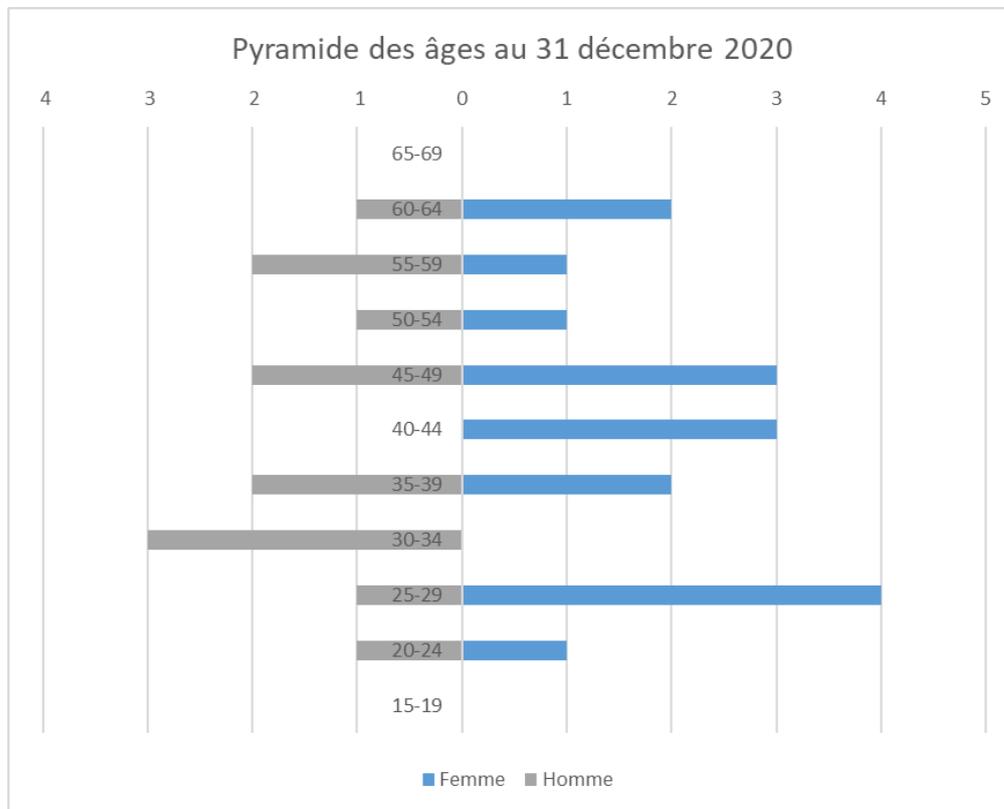
L'accès à l'emploi et les conditions de travail sont identiques quel que soit le genre : la gestion des ressources humaines est basée sur l'égalité de traitement des agents en fonction de leur catégorie, de leur expérience, de leur fonction, et non en considération du sexe.

Age des agents

Stabilité de l'âge moyen.

Age moyen des agents : 42 ans (41 ans en 2019 - 39 ans en 2018).

En-deçà de l'âge moyen dans la FTP en 2017 (45 ans).



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 s'accompagnant d'un effort de formation pour une meilleure adaptabilité au changement.**

16 agents ont plus de 40 ans, 14 moins de 40 ans.

4 agents ont entre 50 et 55 ans.

4 agents ont plus de 55 ans.

3 agents ont plus de 60 ans (2 départs en retraite en 2021 – 1 en 2022).

7 agents ont moins de 30 ans (23% des effectifs)

3.1. La rémunération

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 (2 agents bénéficiaires).

La rémunération principale sert de base pour le calcul des cotisations sociales et de la retraite.

La rémunération secondaire est composée du **régime indemnitaire**.

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est applicable à l'ensemble des agents du SE60 (extension aux ingénieurs en 2020).

En 2021, le RIFSEEP représente **20,77 % de la masse salariale, soit 382 000 €**.

Le SE60 a également mis en place La Prime d'Intéressement à la Performance Collective des Services (PIPSCS).

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 Comité National d'Action Sociale (CNAS) permettant aux agents de bénéficier d'avantages de toutes natures.
- 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.

Charges exceptionnelles : Aucune en 2020

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

Les **dépenses de personnel brutes** sont estimées en 2021 à **1 839 000 €** (+ 44 000 € par rapport à 2020, +2,45%).

Compte-tenu des recettes affectées aux charges de personnel (remboursements au titre de la mutualisation ou de la mise à disposition de personnel, subventions, remboursement maladie) **les charges nettes de personnel** sont estimées à **1 669 500 €** en 2021, soit une diminution de 9 100 € par rapport à 2020 (- 0,54 %).

Compte	BP 2020	BP 2021	évolution BP 21/20	évolution % BP 21/20
Dépenses de personnel	1 795 000,00 €	1 839 000,00 €	44 000,00 €	2,45%
TIB	834 500,00 €	850 500,00 €	16 000,00 €	1,92%
NBI, SFT et indemnité de résidence	12 000,00 €	12 000,00 €	0,00 €	0,00%
Heures supplémentaires	10 000,00 €	10 000,00 €	0,00 €	0,00%
Régime indemnitaire	375 000,00 €	382 000,00 €	7 000,00 €	1,87%
Charges patronales	493 500,00 €	513 500,00 €	20 000,00 €	4,05%
Charges actions sociales	70 000,00 €	71 000,00 €	1 000,00 €	1,43%
Recettes atténuatives, dont :	116 400,00 €	169 500,00 €	53 100,00 €	45,62%
Masse salariale nette	1 678 600,00 €	1 669 500,00 €	-9 100,00 €	-0,54%

4 - Le temps de travail

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

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

NOMBRE D'AGENTS PAR TEMPS DE TRAVAIL ET PAR POLE AU 31 DECEMBRE 2020

	39H00	37H00	36H00	32H00	29H36	Total
ADFI	2	2	7			11
Pôle Concession		1		1		2
Pôle SI	1	1				2
Pôle Energie	1	3			1	5
Pôle travaux	1	8			1	10
Total Agents	5	15	7	1	2	30

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.

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

Nombre d'agents ayant ouvert un CET : 17

Nombre total de jours épargnés (solde au 31/12 /2020) : 310 jours (256 en 2019)

Nombre moyen de jours épargnés : 18,23 jours / agent

Nombre de jours indemnisés en 2020 : 25 jours (cat. A), soit 3 375 € bruts

10 jours en 2017 (cat. A), 18 jours en 2019 (cat. A).

Télétravail

Au cours de l'année 2020, en raison des mesures sanitaires liées à la pandémie de COVID-19, des mesures ont été mises en place pour tout le personnel du SE60.

Il a été décidé de mettre en place le télétravail en 2021 (dès la fin de l'état d'urgence sanitaire) selon les critères suivants :

- Trajet domicile / résidence administrative \geq 50 km → 1 jour fixe par semaine ;
- Trajet domicile / résidence administrative compris entre 35 et 50 km → 1 jour fixe une semaine sur deux ;
- Trajet domicile / résidence administrative \leq 35 km → 15 jours volants.

Une Charte du Télétravail fixant les modalités d'exercice du télétravail (bénéficiaires, activités éligibles, lieux, horaires, ...) ainsi que les droits et obligations du SE60 et des agents en terme de sécurité et de prévention, a été présentée à l'ensemble du personnel.

5 - 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.

Absentéisme

La part des agents arrêtés au moins une fois dans l'année 2021 est de 5 agents.

Le taux d'absentéisme est très faible. Le motif est la maladie ordinaire.

	2019	2020	évolution
Absentéisme total (y compris maternité, paternité, longue maladie et congés exceptionnels)	296 jrs	73,5 jrs	- 222,5 jrs
Absentéisme compressible (uniquement maladies ordinaires)	182 jrs	73,5 jrs	- 108,5 jrs
Congé maternité	86 jrs		- 86 jrs
Congé paternité	28 jrs		- 28 jrs

Le nombre d'accidents de service est faible. En 2021 : 1 accident de trajet ayant généré un jour d'arrêt de travail.

	2018	2019	2020
Nb d'accidents	0	1	1
Nb de jours d'arrêt	0	14	1

Ainsi délibéré en séance les jours, mois et ans susdits et ont au registre signé les membres présents.

Pour extrait conforme,

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux devant l'acteur de l'acte ou d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Fait à TILLE, le 16/02/2021

Le Président

Envoyé en préfecture le 22/02/2021

Reçu en préfecture le 22/02/2021

Affiché le

ID : 060-200093094-20210216-2021_01DOB21-DE



Eric GUERIN

La présente délibération publiée le :

Est exécutoire à la date du :

En application de l'article L2131-1 du C.G.C.T.