

ANNEXE AU DOB :

Présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs

A. Une masse salariale en augmentation

La période 2014-2019 a été marquée par une augmentation de + 49,27% des charges de personnel, soit une hausse en moyenne annuelle de + 8,21%. Dans le même temps, les effectifs de Nevers Agglomération sont passés de 125 à 200 agents, soit une évolution de + 60% (+10% en moyenne annuelle), essentiellement sous l'effet conjugué de la mise en œuvre de la mutualisation de certains services (ADS depuis 2015, Archives depuis 2017, pôle aquatique en 2019...), de la prise en charge de nouvelles compétences (Tourisme, Gens du Voyage, GEMAPI, Commerce...), et du renforcement de certaines politiques publiques et de services (prévention des déchets, Numérique, Enseignement Supérieur...).

BUDGETS RH(012)*	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	CA 2018	CA 2019
PRINCIPAL	4 552 891 €	4 929 359 €	5 208 482 €	5 824 403 €	6 418 964 €	7 348 747 €
<i>EAU</i>	891 945 €	919 821 €	979 538 €	1 008 560 €	990 522 €	1 043 497 €
<i>TRANSPORT</i>	163 582 €	181 608 €	171 872 €	177 913 €	168 849 €	167 671 €
ASSAINISSEMENT	393 459 €	386 910 €	343 502 €	356 150 €	354 113 €	336 930 €
<i>SPANC</i>	15 081 €	39 377 €	41 571 €	41 093 €	41 273 €	42 500 €
<i>PORT</i>	22 539 €	24 600 €	68 045 €	62 357 €	80 805 €	76 598 €
TOTAL	6 039 497 €	6 481 675 €	6 813 010 €	7 470 477 €	8 054 527 €	9 015 944 €

* Chapitre 012 : Charges de personnel

Globalement les charges de personnels, tous budgets confondus, représentent un poids relativement limité, soit **17,31%**, dans les dépenses réelles de fonctionnement et d'exploitation.

BUDGETS	DRF* 2019	CA 2019 (012)	%
PRINCIPAL	42 029 474 €	7 348 747 €	17,48%
<i>EAU</i>	2 424 297 €	1 043 497 €	43,04%
<i>TRANSPORT</i>	6 029 642 €	167 671 €	2,78%
ASSAINISSEMENT	1 394 405 €	336 930 €	24,16%
<i>SPANC</i>	89 719 €	42 500 €	47,37%
<i>PORT</i>	113 470 €	76 598 €	67,51%
TOTAL	52 081 007 €	9 015 943 €	17,31%

* Dépenses réelles de fonctionnement et d'exploitation

Sur le budget principal, cette progression des dépenses a été en 2019 plus importante que les autres années avec une hausse **961 417 €** par rapport au réalisé 2018, soit 11,94%. Elle intègre le coût des chantiers RH qui ont été engagés principalement avec :

- le transfert des agents des piscines à compter du 1^{er} juillet 2019 pour la ville de Nevers et du 1^{er} septembre 2019 pour Varennes-Vauzelles pour un montant de **498 273 €**,
- le recrutement de 4 maîtres nageurs sauveteurs supplémentaires pour Aquabalt pour un montant de **61 460 €**
- la mise en œuvre de la première phase de la réorganisation des services avec la création d'une Direction des Ressources humaines renforcée en moyen (DRH + Assistant RH) et le renforcement de certains services (*1 instructeur des Marchés Publics, 1 photographe vidéaste, 1 Technicien des parcs d'activités économiques, 1 Technicien pour la géo-détection des réseaux*) pour un montant total de **113 356 €**
- la création du Campus Connecté intégrant le recrutement de deux tuteurs et d'un poste de coordination du dispositif pour un montant de **33 543 €**
- la refonte du régime indemnitaire des agents de Nevers Agglomération avec la mise en œuvre du RIFSEEP pour un coût supplémentaire évalué à **115 000 €** (données retraitées) à partir du 1^{er} mai 2019

A ces engagements significatifs du développement de Nevers Agglomération sur 2019, s'ajoutent notamment :

- Le coût des avancements d'échelons et de grades ainsi que de la promotion interne (estimés à 28 000 euros)

- Le coût des remplacements pour maladie (notamment sur le service de collecte des ordures ménagères) ou maternité, pour un montant estimé à 60 000 euros.
- L'augmentation de la prise en charge des agents mis à disposition (40 000 €).

Hormis sur le budget annexe de l'eau, les évolutions de masse salariale restent relativement stables voire en légère baisse sur les autres budgets annexes. Pour le budget annexe de l'eau, l'augmentation de 5,35% (+52 975 €) des charges de personnel résulte en particulier d'une période de tuilage mis en œuvre pour anticiper le départ en retraite d'un agent, et d'une augmentation des heures supplémentaires faisant suite à des interventions de terrain non prévues.

Pour 2020, le budget prévisionnel global des ressources humaines (tous budgets confondus) est proposé en hausse de 16,88% par rapport au BP 2019.

BUDGETS RH(012)*	BP+ DM 2019	BP 2020	%
PRINCIPAL	7 613 000 €	8 993 000 €	18,13%
<i>EAU</i>	<i>1 045 570 €</i>	<i>1 027 800 €</i>	-1,70%
<i>TRANSPORT</i>	<i>173 766 €</i>	<i>224 950 €</i>	29,46%
<i>ASSAINISSEMENT</i>	<i>356 550 €</i>	<i>516 700 €</i>	44,92%
<i>SPANC</i>	<i>42 500 €</i>	<i>42 500 €</i>	0,00%
<i>PORT</i>	<i>92 240 €</i>	<i>92 240 €</i>	0,00%
TOTAL	9 323 626 €	10 897 190 €	16,88%

* Chapitre 012 : Charges de personnel

Cette augmentation tient compte, pour ce qui est des mesures d'ordre réglementaire, de la reprise de la mise en œuvre du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) des fonctionnaires : l'accord de 2016 modifié portant sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des agents (PPCR) prévoit une rénovation profonde des carrières et des rémunérations jusqu'en 2022. Après le report sur 2019 des mesures statutaires et indiciaires devant être initialement appliquées en 2018, de nouvelles mesures sont prévues en 2020. Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2020, des revalorisations indiciaires sont intervenues pour les agents de catégorie A, pour le premier grade des agents de catégorie C ainsi que les agents de maîtrise. A noter qu'elle n'intègre aucune provision au titre des ruptures conventionnelles prévues par la loi de Transformation de la Fonction Publique pour les agents titulaires ou les agents bénéficiant d'un CDI.

Pour l'essentiel, l'évolution de la masse salariale projetée pour 2020 résulte donc en grande partie de facteurs locaux.

Sur le budget principal (+1 380 000 €) :

Cette augmentation conséquente traduit la poursuite des dynamiques engagées l'année précédente, et intègre de nouveaux postes budgétaires ainsi que de nouvelles mesures qui restent à engager. Elle résulte principalement:

- de l'inscription en année pleine des crédits liés aux transferts des agents issus des piscines de Nevers et de Varennes-Vauzelles (+ 700 000 € par rapport au BP 2019) et des crédits liés au recrutement de 4 MNS supplémentaires à Aquabalt (+ 122 000 €).
- de l'inscription en année pleine des crédits fléchés lors la première phase (+ 30 000 €) ainsi que sur la deuxième phase de la réorganisation des services avec la création des postes aujourd'hui pourvus de chargé de la recherche de financement publics et privés - poste mutualisé avec la Ville de Nevers (40 000 €) de chargé de mission du patrimoine bâti (18 000 €), et de technicien informatique (30 000 €) ; ainsi que la création des postes non encore pourvus de gestionnaire des assemblées (16 000 €) et de technicien Hygiène et Sécurité (16 000 €)
- de l'inscription en année pleine des crédits nécessaires à la poursuite sur 2020 du dispositif Campus Connecté (+ 98 000 €) avec le recrutement effectué en 2019 d'une coordinatrice à temps complet et l'embauche de deux tuteurs à temps non complets et dont le temps de travail pour la prochaine année universitaire (2020-2021) a été annualisé.
- de crédits liés au recrutement de personnel en charge de mettre en œuvre de nouvelles compétences, notamment en matière de gestion des eaux pluviales (32 000 €) et de l'énergie et du réseau de chaleur (32 000 €) et de politique de la ville avec un chef de projet CitesLab (20 000), d'une part ; et de

répondre aux obligations réglementaires en matière de protection des données (15 000 €) par le biais d'une mise à disposition de ressources de la ville de Nevers d'autre part.

- E. De crédits fléchés sur la mise en œuvre du projet PASS à partir du mois de septembre 2020 (15 000 €) ainsi que sur le renforcement du service ADS avec le recrutement d'un instructeur supplémentaire à partir du 15 juillet (16 000 €)
- F. De mesures nouvelles (enveloppe de 90 000 €) qui pourraient s'appliquer d'ici la fin d'année 2020 afin de répondre, le cas échéant, aux besoins des services.
- G. De crédits liés à la révision en début d'année 2020 du régime indemnitaire (25 000 €) du versement de la première année du Complément Indemnitaire (23 000 €), de la mise en place du ticket mobilité (3000 €), à l'instauration d'une gratification exceptionnelle en direction des agents de terrain ayant exercés leurs missions durant la période de confinement (35 000 €) à la refonte du système des astreintes (10 000 €)
- H. D'une inscription en moins value de 45 000 € liée à la reconfiguration du contrat d'assurances statutaires (une provision de 40 000 € est toutefois maintenue au budget pour pallier, le cas échéant un agent qui viendrait à être placé en congé longue maladie)
- I. De la prise en compte de différentes évolutions (hausse de la participation au Comité des Œuvres Sociales) et de changements d'imputation comptable (cotisation au Fonds National de Compensation du SFT et pénalités au titre du FIPHP), de provisions à hauteur de 5 000 € au titre des heures supplémentaires et d'un ajustement pour reprendre la gestion des visites médicales

Sur les budgets annexes :

Le renforcement en ressources humaines des moyens généraux opérés sur le budget principal se traduit par une augmentation parallèle des dépenses de personnels sur les budgets annexes. Une nouvelle clé de répartition, en fonction des effectifs budgétés par services, a été élaborée. En dehors de cet impact financier :

- le budget annexe du transport prend en considération le recrutement d'un chargé de mission vélo et mobilités actives
- le budget annexe de l'eau a été réduit budgétairement d'un agent
- et une nouvelle ventilation des charges de personnels correspondant davantage aux activités réelles des agents du bureau d'études et du service recouvrement-facturation a été établie entre les budgets annexes de l'eau, de l'assainissement et du Spanc.

Le budget prévisionnel global des ressources humaines (hors dépenses de formation et des indemnités d'élus) s'élève à 10 403 190 € en charge nette pour 2020 (déduction faite des subventions et transferts financiers des budgets annexes), soit une progression de + 21,32 % par rapport au compte administratif 2019.

B. Une évolution des effectifs traduisant un renforcement des prérogatives de Nevers Agglomération

Evolution des effectifs permanents depuis 2013

	2013	2015	2017	2019
Fonctionnaire	110 (88,0%)	112 (90,3%)	126 (87,5%)	161(80,5%)
Contractuels	15 (12,0%)	12 (9,7%)	18 (12,5%)	36 (19,5%)
Total	125	124	144	200
Evolution		-0,80%	16,13%	38,89%

Répartition des effectifs par catégorie au 31 décembre 2019

- 37 agents fonctionnaires de catégorie A (19%)
- 42 agents fonctionnaires de catégorie B (21%)
- 121 agents fonctionnaires de catégorie C (60%)

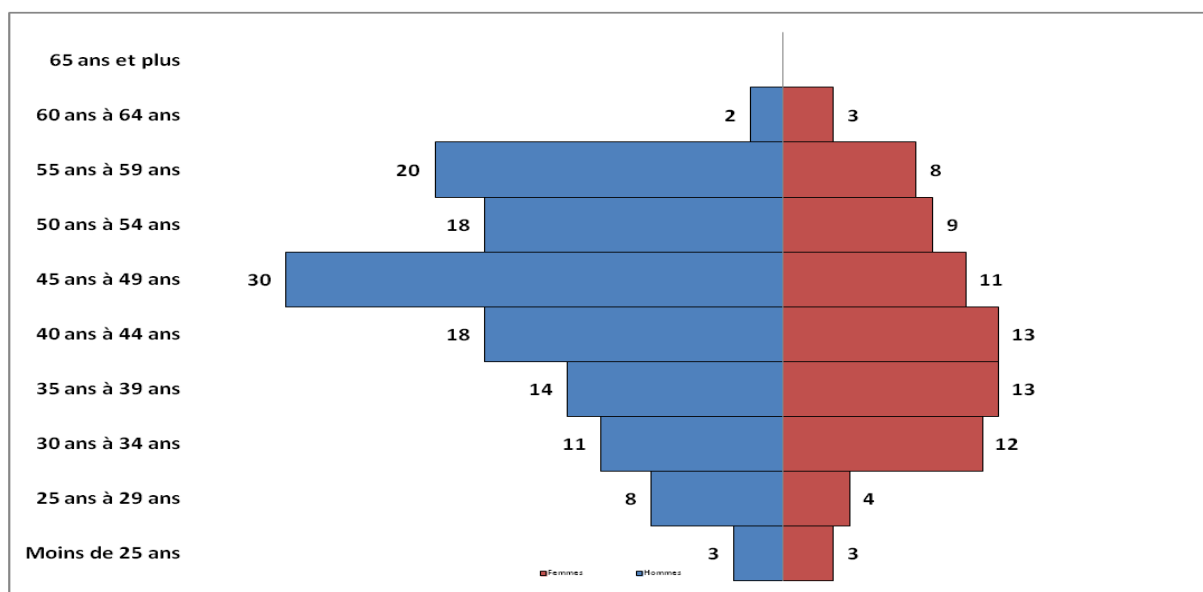
Soit une représentation majoritaire de la catégorie C à hauteur de 60%, comme pour l'année 2018 et une proportion de femmes de 37% sur la totalité des effectifs sur emplois permanents (contre 34% en 2018).

Les agents sous contrat de droit privé

La collectivité s'est engagée à faciliter le recours à l'apprentissage. Ce dispositif permet d'accompagner et promouvoir la formation puis l'insertion professionnelle des jeunes et de concourir au développement économique et social du territoire. L'apprentissage est aussi développé comme un outil de gestion dynamique des ressources humaines pour faire face aux difficultés de recrutement dans les métiers en tension, pour anticiper les départs à la retraite prévus dans les années à venir, et enfin pour assurer la transmission des savoir-faire et des compétences. **En ce sens, 1 contrat d'apprentissage est envisagé au sein du service commun Topographie et Réseaux d'ici la fin de l'année.** 2 apprentis sont aujourd'hui en activité au sein du service de communication.

Des prévisions de départs en retraite

Au 31 décembre 2019, 31% des effectifs ont plus de 50 ans : les prévisions de départs à la retraite en 2020 pourraient concerner 2 agents. Au vu de la pyramide des âges, ces prévisions restent toutefois très aléatoires tant les stratégies des agents sont individuelles et le cadre réglementaire sur les retraites incertain.



C. Politique de rémunération

Le régime indemnitaire

L'objectif principal en matière de régime indemnitaire consiste sur l'année 2020 à finaliser la transposition des primes existantes dans le cadre du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) pour les cadres d'emplois qui jusqu'à présent n'y étaient pas éligibles.

Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale rend possible cette transposition et concerne les cadres d'emploi d'Ingénieur, de Technicien et de Conseiller des Activités Physiques et Sportives présents à Nevers Agglomération.

Par ailleurs, des ajustements sur les modalités d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel seront à effectuer en tirant les enseignements de la première année d'application de ce nouveau dispositif qui valorise l'engagement professionnel.

Avantages en nature et prestations sociales

- **Une subvention accordée au le COS pour développer les aides aux agents**

Compte tenu de l'évolution des effectifs, la subvention versée au COS de Nevers Agglomération est prévue en augmentation de 7 000 € sur 2020. Cette subvention permet au COS d'organiser différentes manifestations festives en direction du personnel, de faire bénéficier les agents de diverses prestations sociales via l'adhésion au Comité National des Œuvres Sociales et de mettre à disposition un agent à temps complet à leur écoute pour les accompagner dans leur démarche.

- **Participation à la protection sociale des agents**

Nevers Agglomération a mis en place une participation employeur de 13 € ou de 17 € par mois, selon l'indice de rémunération des agents, afin que ceux-ci puissent se prémunir des difficultés financières résultant d'un arrêt de travail prolongé (au-delà de 90 jours) à la suite d'une maladie ou d'un accident. A ce jour, 104 agents ont contracté auprès de leur mutuelle ou de leur assurance une garantie maintien de salaire et bénéficient donc de la participation employeur qui représente globalement pour Nevers Agglomération une dépense annuelle de près de 22 000 €.

Sans remettre en cause cette participation, l'accès aux soins représente également un enjeu important pour les agents de Nevers Agglomération, dont certains ne disposent pas, faute de moyens, de couverture au titre de leur santé. Une réflexion à mener dès l'automne sera ouverte avec les représentants du personnel pour avancer sur ce dossier qui pourrait prendre forme à travers la conclusion d'un contrat collectif.

- **Véhicules de fonction**

Nevers Agglomération ne fournit pas de véhicule de fonction à ses cadres. Seul le Directeur Général des Services dispose de cet avantage imposable pour sa valeur fiscale déclarée selon les règles établies pour les cotisations de sécurité sociale.

- **Aide aux transports**

La collectivité participe à hauteur de 50 % aux abonnements aux transports publics : 6 agents sont actuellement concernés. En parallèle et pour faire suite à la parution du décret n° 2020-541 du 9 mai 2020, une réflexion sur la mise en place d'un forfait mobilités durables pourrait être engagée d'ici la fin de l'année pour compléter cette aide et favoriser les déplacements vertueux entre domicile et travail.

Par ailleurs, en début d'année 2020, Nevers Agglomération a conventionné avec la Région Bourgogne Franche Comté pour faire bénéficier aux agents d'un ticket mobilité qui représente une valeur de 30 € par mois financée à parité entre les deux collectivités. Selon les critères d'éligibilité à ce dispositif, 9 agents sont concernés à ce jour. Un bilan en fin d'année devra être effectué pour envisager la poursuite de ce dispositif, qui depuis quelques semaines, ne prend plus en considération les agents domiciliés dans une région limitrophe.

Les avancements de carrière

Les orientations de la collectivité en matière de promotion et de valorisation des parcours, ainsi que les critères à partir desquels seront prises les décisions individuelles en la matière devront être formalisées dans un document stratégique fixant les lignes directrices de gestion de la collectivité d'ici la fin de l'année pour être applicable à partir de 2021.

Pour 2020, les décisions relatives à la promotion interne continueront d'être tributaires des quotas par grade définis par le Centre de Gestion de la Nièvre.

D. L'évolution du temps de travail

Durée annuelle du travail

A Nevers Agglomération, les agents occupant un emploi permanent à temps complet travaillent sur la base de 39 heures hebdomadaires, à l'exclusion des agents de collecte qui effectuent leur service sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Par ailleurs, les agents du Pôle Aquatique Communautaire (à l'exception des 2 responsables) travaillent sur la base d'un cycle annuel : 29 agents sont concernés par ce cycle de travail.

Les tuteurs recrutés dans le cadre du dispositif Campus Connecté ainsi que les personnels à venir pour le projet PASS occupent des emplois à temps non complet et leur temps de travail est annualisé.

Par ailleurs, 9 agents sont à temps partiel, soit 5% de l'effectif total.

Au-delà des aspects règlementaires, observer le temps de travail des agents permet de repenser l'organisation d'une collectivité ou d'un service afin de répondre à la nécessité de continuité du service public et des besoins des usagers. Il permet aussi de questionner la bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle des agents, source d'attractivité des collectivités.

En ce sens, et dans le prolongement du retour d'expérience réalisé après la période de confinement, un projet d'organisation du télétravail sera ouvert dès l'automne prochain en concertation avec les représentants du personnel.

Le Compte Epargne Temps : une épargne maîtrisée

Mis en place en 2008, le dispositif poursuit son développement : fin 2019, 56,5 % des agents disposent d'un C.E.T. ouvert dont l'épargne globale représente 2331,25 jours de congés, soit l'équivalent de 10.5 E.T.P. La moyenne des jours épargnés est de 20,63 jours par agents.

Les agents dont le C.E.T. est proche du plafond de 60 jours sont encouragés à utiliser leur épargne et pourront bénéficier exceptionnellement pour 2020 d'un déplaçonnement jusqu'à 70 jours. Une réflexion engagée lors du Comité Technique du 24 juin 2020 pourrait aboutir à la création d'un « CET solidaire » permettant aux agents qui le souhaitent et sous condition d'anonymat, de faire don de jours d'absence à des agents devant faire face à des accidents de la vie particulièrement graves.

E. Des évolutions à poursuivre avec la nouvelle gouvernance

- Un nouveau SIRH (Système d'information de gestion des RH)

Il est prévu de procéder au changement du logiciel métier exploité ce jour au sein du service RH afin que ce dernier réponde davantage aux besoins de la collectivité tout en tenant compte des enjeux de digitalisation rattachés au domaine des Ressources Humaines. Un travail sur le cahier des charges est actuellement en cours de finalisation pour une exploitation opérationnelle visée en début d'année 2021.

- Un diagnostic territorial sur les données RH

Afin de préparer le prochain schéma de mutualisation, il est nécessaire d'engager une collecte des informations et données RH sur l'ensemble du Territoire de Nevers Agglomération, nécessaires à une étude comparée entre les différentes collectivités.

L'objectif de cette étude est de préparer un diagnostic du territoire afin de mettre en exergue les forces et les faiblesses sur le plan des ressources humaines, et ainsi dégager de nouvelles orientations, voire pistes de mutualisation.

- Déployer une démarche globale de prévention et de bien être au travail

Dans le cadre de la réorganisation des services, un pôle « Bien être et relations sociales » a été clairement identifié au sein de la Direction des Ressources Humaines, avec rattachement d'un Assistant Qualité de Vie au Travail et d'un Technicien Hygiène et Sécurité.

Les missions à court terme rattachées à ce pôle sont notamment les suivantes :

- Développer une politique « Handicap » au sein de Nevers Agglomération, avec organisation à venir d'une journée de sensibilisation sur le 1^{er} semestre 2020 autour de cette thématique (sensibilisation générale des managers à la notion de handicap ainsi qu'à la gestion des collaborateurs en situation de handicap ; Mise en place d'ateliers et de tables rondes autour de thématiques à définir telles

notamment : *Comment parler de son handicap ? Qui sont nos interlocuteurs en matière de handicap ? Quelles sont les aides mobilisables ? Comment accueillir un public en situation de handicap ? Comment appréhender le handicap de son collaborateur ?*

- Mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels de l'ensemble des unités de travail actées au sein de Nevers Agglomération et des registres obligatoires en terme de santé et sécurité au travail
- Mener une réflexion sur la mise en place d'une couverture frais de santé et garantie Maintien de salaire à tarif préférentiel

Mettre à jour nos pratiques RH au regard de la Loi de transformation de la fonction publique

La loi de « transformation de la fonction publique », publiée le 7 août 2019, est une loi majeure qui pose les fondements d'une rénovation en profondeur du cadre de gestion des ressources humaines des agents publics au sein de l'ensemble des collectivités et établissements publics.

Elle repose sur 5 grandes orientations :

- Simplifier et moderniser le cadre et les pratiques du dialogue social pour promouvoir un dialogue social plus stratégique
- Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines
- Simplifier le cadre de gestion RH des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique

D'autres chantiers RH seront à engager sur 2020, notamment après la mise en place de la nouvelle gouvernance. Il s'agira ainsi de procéder à la refonte de l'ensemble des documents supports dans la gestion des Ressources Humaines, tels notamment le règlement intérieur, la charte sur le télétravail et le Compte épargne temps. Il conviendra également de mener une réflexion sur le régime des astreintes actuellement mis en place qui ne répond pas totalement aux attentes de la Direction générale et des usagers.

Développer la formation et le développement des compétences

Enfin, il s'agira aussi de se doter d'un plan de développement des compétences pluri annuel, construit à partir du recueil des besoins individuels et collectifs exprimés dans le cadre des entretiens professionnels d'évaluation. En parallèle, une réflexion devra être menée sur la mise en place du Compte Personnel de Formation avec définition des finalités qui lui seront rattachées.