

ANNEXE AU RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE

LES DEPENSES DE PERSONNEL ET LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

En déclinaison des principes énoncés par la loi portant Nouvelle Organisation territoriale de la République (NOTRe) et selon le décret 2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu, ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire, ce dernier contient une présentation de l'évolution des emplois et effectifs ainsi que les crédits afférents.

A. Une augmentation significative traduisant un renforcement des prérogatives de Nevers Agglomération

Sur les 4 dernières années, les effectifs ont été augmentés de manière sensible, du fait de transferts de compétences à Nevers Agglomération, de mutations dans le cadre de mutualisations et de recrutements nouveaux liés au renforcement des services dans le cadre de la réorganisation des services.

Répartition hommes/femmes					
ANNEE	2017	2018	2019	2020	Evolution 2017-2020
Hommes	90	97	124	138	+ 53,33%
Femmes	41	50	76	79	+ 92,68%
Total	131	147	200	217	+ 65,65%
Evolution		12,21%	36,05%	8,50%	
Répartition titulaires/non titulaires					
Titulaires	116	126	161	159	+ 37,07%
Non Titulaires	15	21	39	58	+ 286,67%
Part des non titulaires	11,45%	14,29%	19,50%	26,73%	
Répartition par catégorie					
Cat. A	25 (19,08%)	31 (21,09%)	38 (19,00%)	41 (18,89%)	+ 64,00%
Cat. B	22 (16,79%)	28 (19,05%)	42 (21,00%)	45 (20,74%)	+ 104,55%
Cat. C	84 (64,12%)	88 (59,86%)	120 (60,00%)	131 (60,37%)	+ 55,95%

En parallèle de cette évolution de plus de 65% des effectifs sur emplois permanents sur 2017-2020, les charges de personnel ont connu une augmentation plus contenue sur la même période en s'établissant à moins de 40% tous budgets confondus, soit un rythme moyen de progression annuelle de 9,75%

BUDGETS RH(012)*	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020 provisoire	Evolution 2017-2020
PRINCIPAL	5 824 403 €	6 418 964 €	7 348 747 €	8 582 224 €	+ 47,35%
EAU	1 008 560 €	990 522 €	1 043 497 €	966 520 €	- 4,17%
TRANSPORT	177 913 €	168 849 €	167 671 €	207 691 €	+16,74%
ASSAINISSEMENT	356 150 €	354 113 €	336 930 €	515 632 €	+ 44,78%
SPANC	41 093 €	41 273 €	42 500 €	43 721 €	+ 6,40%
PORT	62 357 €	80 805 €	76 598 €	69 138 €	+ 10,87%
TOTAL	7 470 477 €	8 054 527 €	9 015 944 €	10 384 926 €	+ 39,01%

* Chapitre 012 : Charges de personnel

Compte tenu des impacts budgétaires liés à la crise sanitaire, la progression annuelle des dépenses de personnel des 4 dernières années semble difficilement soutenable pour les prochains budgets, a minima pour les deux prochaines années du nouveau mandat.

B. Un budget RH qui devra intégrer progressivement les ressources nécessaires à la mise en œuvre du projet de territoire

Au stade du Débat d'Orientation budgétaire, le budget prévisionnel global des ressources humaines est proposé en quasi stabilité (- 0,14%) par rapport aux crédits RH budgétés en 2020 sur l'ensemble des budgets.

BUDGETS RH(012)*	BP 2020	BS 2020	Total 2020	BP 2021	Evolution 2020-2021
PRINCIPAL	8 993 000 €	- 25 000 €	8 968 000 €	8 969 800 €	0,02%
EAU	1 027 800 €	- €	1 027 800 €	1 009 720 €	-1,76%
TRANSPORT	224 950 €	- €		223 630 €	-0,59%
ASSAINISSEMENT	516 700 €	10 000 €	526 700 €	526 640 €	-0,01%
SPANC	39 000 €	- €	39 000 €	70 000 €	79,49%
PORT	92 240 €	- €	92 240 €	63 285 €	-31,39%
TOTAL	10 893 690 €	- 15 000 €	10 878 690 €	10 863 075 €	-0,14%

Ces prévisions budgétaires ont été établies sur la base des effectifs présents au 31 décembre 2020 et intègrent :

- Les départs en retraite programmés en cours d'année 2021, soit 4 agents issus du service commun de topographie, du garage, de l'équipe de journée de la collecte et de l'équipe de la collecte d'après-midi
- Les postes budgétés en 2020 mais non encore pourvus, à savoir les postes de Technicien Hygiène et Sécurité et de chef de projet CitéLabs ;
- Les postes vacants intervenus suite à mutation ou à mobilité interne tels que le poste de chargé de mission d'accueil des entreprises et le poste de chargé de mission commerce.

Elles prennent également en compte la nécessité de renforcer certains services ou de répondre à des besoins nouveaux déjà identifiés en 2020, notamment par la création de postes :

- de mécanicien poids lourds pour le garage
- d'assistante de direction pour la Direction Générale Adjointe à l'Aménagement et au Développement Territorial ;
- de coordinateur lecture publique au sein du service Culture.
- d'agent comptable pour le service Finances
- d'apprenti au service commun de topographie
- d'un chargé de missions Plan d'Alimentation Territoriale co-financé à 70% par l'ADEME

Au-delà de ces postes, s'ajoutent l'application des avancements d'échelons concernant 71 agents (+ 27 000 €) et de grades concernant potentiellement 11 agents selon les critères qui seront définis dans les lignes de gestion (+ 4 200 €) ainsi que la mise en œuvre obligatoire de nouvelles mesures réglementaires :

- pour certains agents de catégories A et C qui bénéficient depuis le 1^{er} janvier 2021 d'un reclassement indiciaire dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR ;
- portant réévaluation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique ;
- pour indemniser les fins de contrats inférieurs ou égaux à 1 an (prime de précarité)

Au regard de ces différents éléments, le pilotage de la masse salariale sur l'exercice 2021 se doit d'être beaucoup plus rigoureux que les années précédentes pour dégager progressivement les moyens financiers nécessaires au développement des projets de Nevers Agglomération dont certaines ressources humaines manquantes ont été évoquées sinon identifiées dans les feuilles de route élaborées sous l'égide du Président de Nevers Agglomération.

Pour cela différentes dispositions sont déjà à l'œuvre comme :

- l'examen précis des besoins de remplacement notamment pour pallier les congés pour maternité et paternité ;
- la mutualisation des compétences techniques dans le cadre de la refonte du régime des astreintes de la collectivité ;
- l'établissement d'un calendrier annuel des congés sur les services où la continuité est indispensable, pour optimiser le recours à des contrats de remplacements avec l'objectif de minimiser l'impact de la prime de précarité ;
- le partage régulier avec les élus, la direction générale et les services de l'exécution du budget RH mois par mois ;
- l'étude systématique des possibilités de redéploiement interne des compétences tout en tenant compte des charges de travail existantes.

En complément de ces marges de manœuvre financières qui pourraient être dégagées progressivement, des décisions modificatives seront nécessairement à prévoir en fonction des choix opérés par les élus avec l'objectif de maintenir l'équilibre global du budget. Les postes à créer permettant de limiter la progression de la charge nette des budgets RH seront à traiter en priorité.

C. Une charge nette qui reste néanmoins en légère progression

Les recettes rattachées aux budgets RH sont prévues en diminution par rapport à 2020, notamment par le fait de la sortie des financements liés à la politique des déchets (Territoire Zéro Déchets Zéro Gaspillage) ainsi qu'à la non prise en compte à ce stade des recettes et dotations relatives à l'achat groupé de masques intervenu en 2020.

BUDGETS RH	BP 2020	BS 2020	Total 2020	BP 2021	Evolution 2020-2021
PRINCIPAL	470 000 €	- €	470 000 €	430 500 €	- 8,40%
<i>Remboursements</i>	<i>50 000 €</i>	<i>- €</i>	<i>50 000 €</i>	<i>60 000 €</i>	<i>20,00%</i>
<i>Produits des services</i>	<i>407 000 €</i>	<i>- €</i>	<i>407 000 €</i>	<i>358 500 €</i>	<i>-11,92%</i>
<i>Subventions</i>	<i>13 000 €</i>	<i>- €</i>	<i>13 000 €</i>	<i>12 000 €</i>	<i>-7,69%</i>
TRANSPORT	- €	- €	- €	24 000 €	
TOTAL	470 000 €	- €	470 000 €	404 500 €	-3,30%

Un travail de consolidation des recettes réelles rattachées aux ressources humaines restent à entreprendre avec les services pour déterminer plus finement le niveau de la charge nette des RH. Néanmoins, compte tenu des éléments à disposition, l'évolution de la charge nette RH est estimée à + 0,20% par rapport à 2020.

Les effets de la mutualisation

Les projets de mutualisation d'agents ou de services, dans lesquels Nevers Agglomération est le support de gestion, donnent lieu à des flux financiers entre les collectivités partie prenante de ces mutualisations soit directement par la production de factures liées à la nature des prestations fournies soit par ponction annuelle des attributions de compensation en fonction des charges réellement constatées.

Les projets de création de service commun ont donc un effet neutre sur l'évolution de la charge nette RH. Ainsi pour 2021, il est prévu d'engager un élargissement du service commun de communication entre la ville de Nevers et Nevers Agglomération par le transfert de 8 agents (5 titulaires et 3 contractuels) soit un montant estimé à 370 000 € charges comprises en année pleine. Ce montant proratisé sera intégré aux crédits RH pour le vote du budget.

D'autres pistes de mutualisation sont aujourd'hui à l'étude (systèmes d'informations, police intercommunale...) et feront le cas échéant l'objet de décisions modificatives.

D. Les projets RH à engager en 2021

Issue des orientations fixées par les élus dans la feuille de route RH du mandat et d'une concertation avec les représentants du personnel, la stratégie pluriannuelle de la politique des Ressources Humaines de Nevers Agglomération entre en 2021 dans sa première année de mise en œuvre.

Plusieurs projets seront ainsi à concrétiser ou à engager, comme :

- L'adoption d'un plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes ;
- La refonte complète du système d'information et de gestion des ressources humaines ;
- La mise en œuvre opérationnel du télétravail après l'adoption de la charte en décembre dernier
- La modification du système des astreintes ;
- La mise en place du forfait mobilité durable ;
- La participation à la protection sociale des agents, notamment sur le volet santé ;
- La finalisation des lignes directrices de gestion sur le volet avancement de carrière ;
- La remise à niveau des remboursements sur les déplacements professionnels (restauration et hébergement compris) ;
- L'ajustement des temps de travail au regard de la réglementation sur la durée et légale ;

Plus généralement, les Ressources Humaines seront également au cœur des démarches visant à :

1. Proposer une nouvelle organisation répondant aux besoins du projet de territoire

2. Déployer une politique globale de prévention et de bien être au travail

- Développer une politique « Handicap » au sein de Nevers Agglomération,
- 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

3. 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.

E. L'état des indemnités

Depuis la promulgation de la loi relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique du 27 décembre 2019, il est désormais fait obligation de communiquer chaque année avant l'examen du budget de la collectivité un état présentant l'ensemble des indemnités de toute nature, libellées en euros, dont bénéficient les élus siégeant au conseil, au titre de tout mandat ou de toutes fonctions.

ETAT DES INDEMNITES							
ELUS	NEVERS AGGLO	MAIRIE	DEPARTEMENT	CENTRE DE GESTION	SDIS/ Numérique	TOTAL	FRAIS D'EMPLOI NEVERS AGGLO
THURIOT Denis	4 232,45 €	4 202,24 €				8 434,69 €	497,27 €
DE JESUS Manuel	1 127,93 €	1 676,28 €				2 804,21 €	606,16 €
HERTELOUP Alain	1 127,93 €	2 022,49 €	2 178,06 €		388,94 €	5 717,42 €	195,50 €
MALETRAS Maurice	1 127,93 €	1 125,33 €				2 253,26 €	754,37 €
BOURCIER Alain	1 127,93 €	661,19 €			363,65 €	2 152,77 €	789,58 €
AMELAINE Bénédicte	1 127,93 €	790,71 €				1 918,64 €	582,59 €
DESSAUNY Pascal	1 127,93 €	816,77 €				1 944,70 €	874,06 €
CANTREL Sylvie	1 127,93 €	1 500,14 €				2 628,07 €	646,78 €
JOUHANNEAU Julien	1 127,93 €	2 139,17 €				3 267,10 €	342,13 €
BERGER Fabrice	1 127,93 €	1 432,46 €		525,07 €		3 085,46 €	550,90 €
SICOT Olivier	1 127,93 €	1 828,01 €				2 955,94 €	378,15 €
POMMIER Laurent	1 127,93 €	233,36 €				1 361,29 €	821,12 €
BOUJILAT Amandine	1 127,93 €	1 683,43 €				2 811,36 €	397,59 €
MERCIER Jacques	1 127,93 €	1 205,71 €		525,07 €		2 858,71 €	594,60 €
CORDIER Philippe	233,36 €	1 683,43 €				1 916,79 €	120,65 €
DESABRE Eliane	233,36 €	700,09 €				933,45 €	247,75 €
BARSSE Hervé	233,36 €	233,36 €				466,72 €	495,50 €

F. Informations diverses

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

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. Elle est évaluée à 125 165 € sur l'exercice 2021, soit à l'identique de l'année dernière

- **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 sera ouverte avec les représentants du personnel pour avancer sur ce dossier.

- **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° 2020-1547 du 9 décembre 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.

- **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 rapidement en début 2021 dans les lignes directrices de gestion de la collectivité.

Pour 2021, les décisions relatives à la promotion interne continueront d'être tributaires des quotas par grade définis par le Centre de Gestion de la Nièvre.

- **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 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 réglementaires, 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, une charte de télétravail a été adoptée et est applicable depuis le 1^{er} janvier 2021.

- **Le Compte Epargne Temps :**

Mis en place en 2008, le dispositif poursuit son développement. En fin 2020 l'augmentation de l'épargne globale illustre la régulation des congés faisant suite aux périodes de confinement :

Année	% des agents ayant ouvert un CET	Epargne globale en jours	Moyenne des jours épargnés par agent	Epargne en équivalent Temps plein
2019	56,5%	2331.25	20.63	10,5
2020	71,4%	3475.75	22,42	15,1