

# ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2021

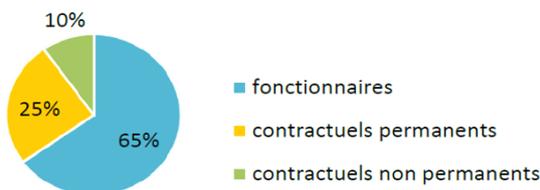
## Volet RESSOURCES HUMAINES

### 1) Structure des effectifs au 31/12/2019

#### Effectifs

➔ 103 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 67 fonctionnaires
- > 26 contractuels permanents
- > 10 contractuels non permanents



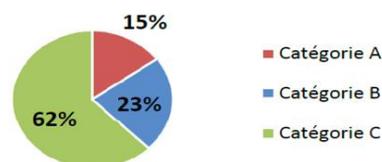
### Répartition par filières, par statut, par catégories

#### Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	31%	23%	29%
Technique	31%	38%	33%
Culturelle	3%		2%
Sportive	4%	15%	8%
Médico-sociale	16%	12%	15%
Police			
Incendie			
Animation	13%	12%	13%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ Répartition des agents par catégorie



### Pyramide des âges

#### Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

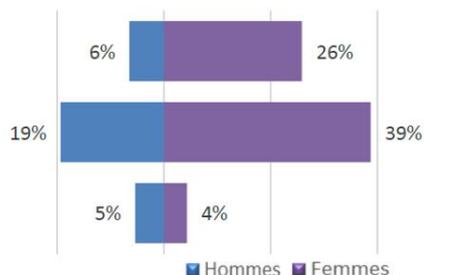
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,19
Contractuels permanents	43,08
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,60</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,50

de 50 ans et +  
de 30 à 49 ans  
de - de 30 ans

#### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 22,14 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	17 770 038 €	Charges de personnel*	3 934 711 €	➔	Soit 22,14 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	-------------	---	---

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>2 348 801 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>205 882 €</b>
Primes et indemnités versées :	358 833 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	31 209 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	21 268 €		
Supplément familial de traitement :	19 347 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

## 2) Dépenses de personnel au 31/12/2020

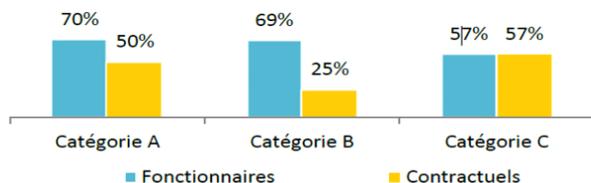
Budgets	Chapitre 012 Charges de personnel et frais assimilés	Total Budget 2020	Réalisé 2020	% Réalisation
310	Budget general	2 610 296	2 438 108,60	94,5
311	Office de tourisme	248 500	235 147,38	94,6
315	Nayeo	495 000	452 668,71	91,4
512	Assainissement	470 300	450 790,55	96
513	Eau potable	506 100	448 231,87	95,1
	<b>TOTAL</b>	<b>4 330 196</b>	<b>4 024 947,11</b>	

## 3) Politique de formation et d'information (Données extraites Bilan social 31/12/2019)

## — Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

➔ En 2019, 57,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



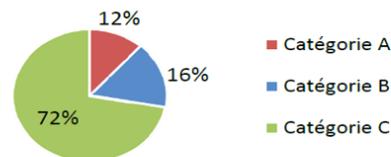
➔ 36 606 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	62 %
Autres organismes	32 %
Frais de déplacement	6 %

➔ 216 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	75%
Autres organismes	25%

## 4) Action sociale

Les agents de la CCPN bénéficient en outre :

• **d'un compte épargne temps** : régulièrement alimenté mais peu utilisé pour solde, rAFP, etc

• **d'une participation santé** versée par mois pour l'adhésion au contrat individuel d'assurance labellisé santé

• **des services de protection sociale du CDG 64** (assistante sociale, équipe pluridisciplinaire prépa retraite)

## 5) Actions et conditions de travail

- **Des services disponibles** pour les agents qui ont fait l'objet de délibérations : accès au :
  - réfèrent déontologue
  - le réfèrent alerte éthique
  - la médiation préalable
  - ACFI : agent chargé du contrôle et de l'inspection
- **Des instances de dialogue social** :

Comité technique : réuni le 2 avril 2020, le 12 octobre 2020 et 18/01/2021  
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : dématérialisé pendant crise sanitaire et 18/01/2021

## **6) Le temps de travail**

Les services de la CCPN fonctionnent sur la base réglementaire des 1 600h + 7 heures et associe 1 jour président. Il existe 3 dispositifs d'application.

- Hebdomadaire à 35h (7h/5 jours)
- Hebdomadaire annualisé à 35 h par cycles
- Hebdomadaire à 37h30 avec 14 jours de RTT

La journée de solidarité est réalisée sur la base de la délibération du 08/02/2016 avec 1 jour de congé supplémentaire (« jours Président »)

Ainsi, certains services appliquent des horaires adaptés en fonction des besoins du service notamment en terme d'accueil des usagers (exemple: accueil espace vie sociale, ludothèque- biblio), de la spécificité de certains métiers (exemple : jeunesse), ou encore de la saisonnalité de certaines activités (exemple: office de tourisme)

## **7) Perspectives pour l'année 2021**

Outre les impacts et conséquences de la crise sanitaire, les perspectives GRH 2021 sont axées sur :

- **La mise en œuvre d'un nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP** tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, pour une mise en place courant 2021.
- **La mise en œuvre des lignes directrices de gestion** : modalités et feuille de route RH pluriannuelle à mettre en place en « intra », avec la disparition des Commissions administratives paritaires.
- L'année 2021 sera également marquée par la finalisation de l'accord national sur les Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations (**PPCR**) qui correspond à la refonte des grilles indiciaires pour les catégories A et C. (revalorisation)
- **Développement de modules informatiques de gestion interne**
- **Formation des élus**

- Poursuite de la démarche citoyenne et sociale concernant la transmission du savoir : le dispositif stage est opérationnel, resterait à développer la partie alternance et apprentissage

### Les enjeux RH par services et politiques publiques :

Le dynamisme de la collectivité génère des besoins nouveaux et influe sur le déploiement des politiques publiques de la collectivité. Cela réinterroge légitimement la juste adéquation objectifs/moyens et la capacité de la CCPN à assurer ses services et à réaliser ses projets. Le niveau de service est donc une interrogation permanente, avec des nécessités d'ajustement voire de fortes évolutions dans les moyens internes à affecter.

Basé sur l'ajustement des services et moyens aux projets et politiques engagés, basé également sur une programmation pluriannuelle, les prévisions 2021-2023 dessinent 3 blocs d'analyse des besoins de structuration ou de renforcement de services de la CCPN :

#### Bloc 1 – Services en structuration dont les évolutions ont été présentées et programmées ces dernières années au sein des instances et en commissions :

- 1 ETP animation et suivi PCAET (2021)
- 1 ETP déchets (renforcement service/2021)
- 1 ETP service Eco (renforcement service/2021)
- 1 ETP centre culturel a priori fin 2021 (3 autres ETP prévus en 2022)

#### Bloc 2 – Services en cours d'étude, avec un besoin ou une demande d'adéquation du-niveau de service :

- 1 ETP animation EVS (horizon 2022/2023)
- Etude service informatique communautaire (horizon 2022/2023)

#### Bloc 3 – Services avec peu de mouvements et/ou ajustements fonctionnels en 2021

- Eau et assainissement (tuilage départ en retraite)
- Service Administration générale-Accueil (évolution temps de travail d'un agent)
- Service Culture-Ludothèque (évolution temps de travail d'un agent)
- Service Petite enfance (ajustement mobilité interne crèches/RAM)

Pour rappel : plusieurs services de la CCPN fonctionnent aujourd'hui sans affectation de moyens RH internes spécifiquement et entièrement dédiés et en recourant également à des prestations externes :

- Habitat
- Mobilités
- Paysages- forêts et biodiversité
- Coopérations internationales/Jeunesse
- Commerce
- Gens du voyage
- Communication
- Service Juridique

Autres éléments 2021 de coûts et impacts budgétaires RH :

Nouveaux dispositifs Loi de transformation de la fonction publique (TFP) du 6/08/2019 :

- indemnité de fin de contrats
- rupture conventionnelle

### NOUVELLE MODALITE DE DECLARATION DE COTISATIONS

Mise en œuvre de la Déclaration sociale nominative (DSN) au 1<sup>er</sup> Janvier 2021: déclaration nominative sociale en remplacement de la Déclaration annuelle des données sociales (DADS). Impact organisationnel / structurel en imposant la déclaration mensuelle.