

ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2022

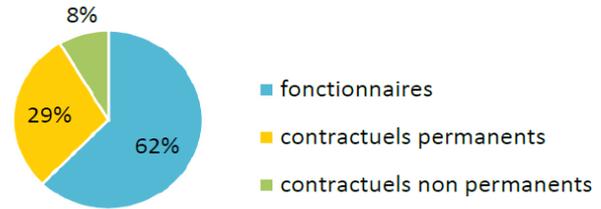


Volet RESSOURCES HUMAINES

1) Structure des effectifs au 31/12/2020 (Données issues RSU)

➔ 106 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 66 fonctionnaires
- > 31 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents



➔ 68 % des contractuels permanents en CDI

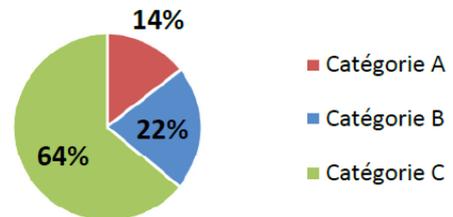
➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Répartition par filières, par statut, par catégories, par genre

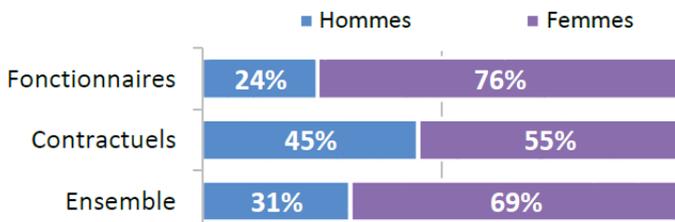
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	26%	28%
Technique	32%	39%	34%
Culturelle	3%	6%	4%
Sportive	5%	13%	7%
Médico-sociale	18%	6%	14%
Police			
Incendie			
Animation	14%	10%	12%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	22%
Adjoints administratifs	18%
Adjoints d'animation	10%
Auxiliaires de puériculture	9%
Techniciens	7%

Pyramide des âges à la date du 31/12/2020

Envoyé en préfecture le 11/02/2022
 Reçu en préfecture le 11/02/2022
 Affiché le 
 ID : 064-246401756-20220207-D_2022_1_01-DE

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

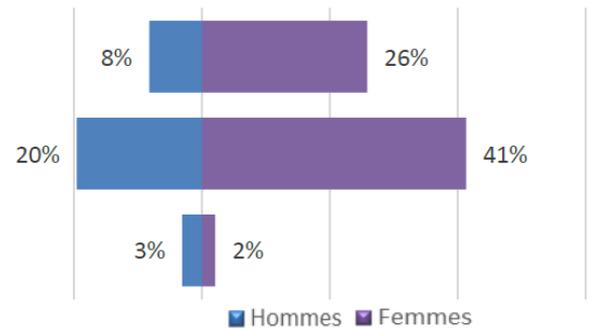
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,61
Contractuels permanents	44,76
Ensemble des permanents	45,34
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,50

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

Budgets et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 18 % des dépenses de fonctionnement



Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 369 825 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	70 943 €
Primes et indemnités versées :	388 081 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	17 558 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	20 145 €		
Supplément familial de traitement :	22 595 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

2) Dépenses de personnel au 31/12/2021

Envoyé en préfecture le 11/02/2022

Reçu en préfecture le 11/02/2022

Affiché le

SLOW

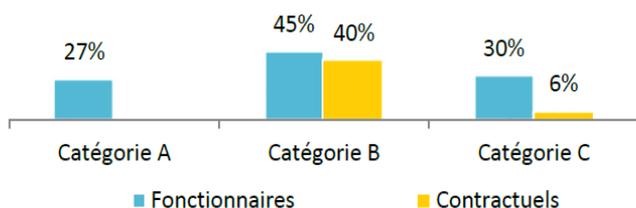
ID : 064-246401756-20220207-D_2022_1_01-DE

Budgets	Chapitre 012 Charges de personnel et frais assimilés	Total Budget 2021	Réalisé 2021	% Réalisation
310	Budget général	2 812 580	2 454 369.01	87.26
311	Office de tourisme	269 000	251 781.75	93.60
315	Nayeo	502 000	472 871.95	94.20
512	Assainissement	474 440	454 222.57	95.74
513	Eau potable	523 500	460 728.84	88.05
	TOTAL	4 581 520	4 093 973.90	

3) Politique de formation et d'information (Données extraites RSU 31/12/2020)

➔ en 2020, 26,8% 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 2020

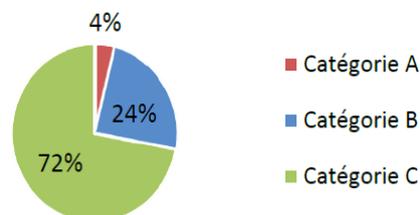


➔ 18 789 € ont été consacrés à la formation en 2020

CNFPT	92 %
Autres organismes	8 %

➔ 79 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	78%
Autres organismes	22%

4) Action sociale

Les agents de la CCPN bénéficient en outre :

• **d'un compte épargne temps** : régulièrement alimenté pour 40 % des agents de la CCPN. En 2021, 13 530 € ont été monétisés pour 20 agents, 37 jours ont été affectés au RAFP pour 2 agents. Un solde de 511 jours restent affectés sur les CET des agents au 15 Mars 2021.

• **d'une participation santé** versée par mois pour l'adhésion au contrat individuel d'assurance labellisé santé à hauteur de 15 €.

Cette année 2022 verra aussi l'organisation d'un débat sur la protection sociale complémentaire.

• **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
 - ACFI : agent chargé du contrôle et de l'inspection
- **Des instances de dialogue social:**
 - Comité technique : réuni 18/01/2021- 23/03/2021-27/04/2021-28/06/2021-04/10/2021-06/12/2021
 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail commun au CT : 23/03/2021-28/06/2021

La crise COVID toujours présente

La 2eme vague a eu moins d'impact sur les équipes qui ont accompli leurs missions en présentiel et quelques fois dans le cadre du télétravail, lorsque leurs missions étaient compatibles avec celui-ci.

6) Le temps de travail

Les services de la CCPN fonctionnent sur la base réglementaire des 1 600h + 7 heures associés 1 jour président (Dès le 1^{er} Conseil 2022, un projet de mise en conformité est en cours) . 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 2022

Outre les impacts et conséquences de la crise sanitaire, les perspectives GRH 2022 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 au 1^{er} Janvier 2022. (plancher, harmonisation, CIA, revalorisation)
- **1eres actions des lignes directrices de gestion** : télétravail, règlement intérieur, demandes d'utilisation du compte personnel de formations, mise à jour du DUER (document unique d'évaluation des risques, étude digitalisation des chèques déjeuners.
- **La mise en conformité des 1607 h**
- **Les diverses réformes** L'année 2022 sera également marquée par plusieurs réformes liés a la carrière des agents parus les 22- 24 et 29 Décembre 2021 pour une application au **1^{er} Janvier 2022**

1/ Relèvement minimum de traitement à IM 343

2/ Décret 1818 du 24 Décembre qui-modifie le nombre d'échelons des grades classés dans les échelles de rémunération C1 et C2 , modifie la durée de certains échelons, attribue une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année, après le -reclassement des agents dans les nouvelles grilles indiciaires, adapte certaines modalités de classement (après avancement de grade ou dans un cadre d'emplois de la catégorie B).

3/ Décret 1819 du 24 Décembre : revalorisation de l'échelonnement indiciaire afférent aux échelles de rémunération C1, C2 et C3 applicables aux cadres d'emplois relevant du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 modifié relatif à

l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale + agents de maîtrise.

4/ Ségur de la Santé : Revalorisation des cadre d'emploi Cat A des puéricultrices, infirmières

5/ Ségur de la Santé : Passage de la catégorie C à B pour les auxiliaires de puériculture

- **Développement de modules informatiques de gestion interne** notamment la mise en œuvre du portail RH
- **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 :

Com l'an passé, l'évolution constante et le dynamisme de la collectivité génère des besoins nouveaux et influe sur le déploiement des politiques publiques de la collectivité.

Toujours sur la base de l'ajustement des services et moyens aux projets et politiques engagés, les prévisions 2022-2024 se dessinent autour de :

Emplois affirmés et déjà engagés fin 2021 :

Directs :

Structuration service déchets,

Poste accueil siège (évolution temps de travail)

Partagés :

Plateforme énergétique (agent partagé CCVO – HAUT BEARN),

Ingénierie montagne (agent partagé CCVO – HAUT BEARN),

Ingénierie hydraulique (agent partagé SM Bearn Bigorre – S. Luy Gabas-les)

Participation CCPN

Accompagnement France services

Emplois et recrutement engagés

--1 ETP centre culturel (structuration service/2022-24)- Voir 2 ETP

-0.5 ETP service technique bâtiments (internalisation des espaces verts) :
présentation définitive Commission AG MG avant BP 2022

-1 ETP service AG MG référent informatique : présentation définitive
Commission AG MG avant BP 2022

Emplois et recrutements en cours d'étude, avec un besoin ou une demande d'adéquation du-niveau de service :

- Dans le circuit :

- Direction jeunesse (Mi 2022) : remplacement
- Renouvellement poste coopérations transfrontalières : ajustement temps de travail

- A l'étude :

- -animation territoriale (rattachement service Urba-SCOT) : (horizon 2eme semestre 2022/2023),

Détail spécifique Animation PCAET (poste inscrit au CRTE VTA) sous la direction de la Responsable du Service Urbanisme-SCoT, qui assurerait désormais aussi le suivi intégral des secteurs mobilités et habitat (comme prévu in fiche de poste 2015), actuellement assurés par le DGS, un agent d'animation et de suivis devrait se révéler indispensable pour prendre en charge les secteurs suivants :

- -Animations et suivis des actions du PCAET
- -Suivi volet énergie PCAET : projets réseaux de chaleur,
- -Suivi projets et actions mobilités : (schéma cyclable, co-voiturage, ferroviaire...) .
Schéma cyclable : actuellement suivi par la directrice OT. A préciser également/projet ingénierie partagée avec CC Vallée Ossau (appel à projet ADEME 2022 – non retenus en 2021)
- -Suivis habitat : actuellement DGS + suivi PIG/agent comptabilité
- -Suivi volet Paysages
- -Suivi volet Forêts
- -Suivi volet et actions bio-diversité
- -Suivi projet agricole territorial

Continueraient dans l'organisation actuelle (suivis DGS) :

- -Communication (étude/audit en cours)
- -Juridique (prestations externes)
- -Gens du Voyage

- ADS : avec étude des scénarios de financement de ce service commun
- animation commerce (dans le cadre de l'organisation et du dimensionnement du service économie)
- Services supports : en continu, au fur et à mesure du développement des services de la CCPN

Projections :

- ressource en eau,
- animation sociale
- Technopole Aeropolis

Autres éléments 2022 de coûts et impacts budgétaires RH :

Nouveaux dispositifs Loi de transformation de la fonction publique (TFP) du 6/08/2019 et autres impacts liés a des nouvelles réglementations:

Indemnité de fin de contrats, rupture conventionnelle, allongement du congé de paternité, majoration cotisations CNFPT pour l'apprentissage

L'année 2022 est aussi l'année des élections professionnelles. Elles auront lieu le 08 Décembre 2022.

Nouveau : Création du Comité social territorial (fusion CT-CHSCT)

A noter l'augmentation incontournable des dépenses obligatoires dues aux évolutions de carrière (avancement d'échelon, de grade, etc...) à elles seules + 1.34% des dépenses de personnel