

# RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2023

## PREAMBULE

Le Débat d'Orientations Budgétaires – DOB - représente une étape essentielle de la procédure budgétaire des Collectivités. Il participe à l'information des élus et favorise la démocratie participative des assemblées délibérantes en facilitant les discussions sur les priorités et les évolutions de la situation financière d'une collectivité préalablement au vote du Budget Primitif.

Imposé par la loi du 6 février 1992, le DOB est une étape obligatoire dans le cycle budgétaire des régions, départements, communes de plus de 3 500 habitants, des EPCI et syndicats mixtes comprenant au moins une commune de 3 500 habitants et plus (Art. L.2312-1, L.3312-1, L.4312-1, L.5211-36 et L5622-3 du CGCT).

A ce titre, le SDEC ÉNERGIE, ayant le statut de syndicat mixte fermé réunissant les communes du Calvados et les intercommunalités est tenu d'organiser son Débat d'Orientations Budgétaires.

Avant l'examen du budget, l'exécutif du syndicat présente à son assemblée délibérante un rapport sur :

- les orientations budgétaires : évolutions prévisionnelles de dépenses et recettes (fonctionnement et investissement), en précisant les hypothèses d'évolution retenues notamment en matière financières notamment,
- la structure et la gestion de la dette contractée, les perspectives pour le projet de budget ...
- la présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs. Il précise notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail.

Cette obligation permet aux élus de débattre des orientations budgétaires qui fixent les priorités à venir, qui seront reprises dans le budget primitif et les deux budgets annexes.

Il donne lieu à un débat qui est acté par une délibération spécifique et à la publication de ce rapport par les moyens adéquats.

Pour rappel, en adéquation avec les compétences statutaires que le SDEC ÉNERGIE exerce, le syndicat a mis en œuvre trois budgets selon l'application de la réglementation fiscale.

### 1 Le budget principal

Il couvre notamment les activités :

- des fonctions supports : direction générale, communication, informatique, cartographie, marchés publics, ressources humaines, comptabilité ;
- des investissements sur les réseaux : effacement des réseaux, raccordement des réseaux, extension des réseaux, éclairage public, signalisation lumineuse ;
- de la transition énergétique : l'accompagnement PCAET - Plan Climat Air Energie Territorial, le conseil en énergie partagé de niveau 1, 2 et 3, les études énergétiques sur les bâtiments publics, les animations de la Maison de l'Energie, le développement de projets bois sans vente de chaleur, les groupements d'achats d'énergie, la valorisation des CEE – Certificat d'Economie d'Energie ...

### 2 Le budget annexe « Energies Renouvelables »

Il porte les activités marchandes comptabilisées dans la régie « EnR » comme les projets de production d'électricité photovoltaïque avec vente d'énergie ou bien l'installation de réseaux de chaleur.

### 3 Le budget annexe « Mobilité Durable »

Il rassemble les activités marchandes comptabilisées dans la régie «MD» notamment l'exploitation des bornes de recharges électriques du réseau « Mobisdec ». Les deux stations hydrogènes installées récemment bénéficient d'un statut dérogatoire validé par la Préfecture du Calvados du fait du caractère innovant de ce type de mobilité. A ce titre, elles sont rattachées, pour une période définie, au budget principal.



La réglementation encadrant le DOB ne donne ni recommandation, ni obligation concernant la forme du Rapport d'Orientations Budgétaires - ROB. Il est donc proposé d'établir un seul ROB réunissant les trois budgets, afin de renforcer la compréhension et la cohérence entre ces derniers.

Dans l'esprit de la réglementation, le ROB est composé de trois parties :

- I) Une analyse de la situation budgétaire et financière sur la période triennale 2020-2022 ;
- II) Une expertise des ressources humaines sur la même période ;
- III) La définition des perspectives d'activités permettant d'établir les maquettes budgétaires des trois budgets pour la période 2023-2025.

## PRINCIPAUX ELEMENTS DU CONTEXTE

Il convient de souligner les éléments du contexte qui ont des effets directs et immédiats pour le SDEC ÉNERGIE :

a) Un **environnement géopolitique** instable :

- Le conflit en Ukraine (*décision de la Russie de cesser la livraison de gaz*) et la réduction de la production de pétrole disponible sur le marché génèrent une très forte volatilité des prix des énergies.

La gestion du groupement de commandes pour l'achat de gaz et d'électricité revêt un enjeu financier majeur pour nos membres qui nécessite une action forte du syndicat (mobilisation de moyens humains, recrutement ...).

- Le prix des matières premières en très forte augmentation :  
Le surcoût sur nos investissements en 2023 est de l'ordre de 10 à 15% par rapport à 2022 avec, pour effet, une participation numéraire plus importante des collectivités et un ajustement du nombre de projets à recettes constantes.

b) Une **économie** moins dynamique et présentant des signes de ralentissement :

- Les principaux indicateurs économiques poursuivent une tendance baissière et les prévisions du taux d'inflation restent élevées :

Année	2021	2022	2023
Taux de croissance UE - OCDE	5,5%	3,3%	0,5%
Taux d'inflation en France	1,6%	5,5%	4,3%

L'augmentation des taux d'emprunts, notamment en matière de construction d'habitation (lotissements), peut créer une stagnation des besoins de raccordement ;

Les collectivités risquent de réaliser moins de projets (arbitrage au regard des coûts de dépenses de fonctionnement en augmentation, notamment en raison du renchérissement du coût de l'énergie ...) ;

A contrario, en réponse à l'impact sur leur budget de la facture énergétique, les demandes des collectivités en faveur de la transition énergétique devraient rester soutenues : efficacité énergétique, production EnR, études énergétiques et ce, notamment dans le cadre de dispositifs incitatifs – fonds vert ...

c) Une **situation sanitaire** fragile qui couvre de multiples effets :

- Les circuits de distribution désorganisés des filières économiques génèrent des retards de livraison et des difficultés d'approvisionnement.
- Des tendances de fonds concernant les ressources humaines :
  - De nouvelles attentes des actifs (quête de sens, davantage de reconnaissance, meilleure articulation vie professionnelle et personnelle, meilleure rémunération ...) ;
  - Des démissions massives de personnel (520 000 par trimestre entre 2021 et 2022 selon le Ministère de l'Emploi) qui concerne tous les secteurs d'activité y compris les entreprises réputées ;
  - Un marché de l'emploi sous très forte tension pour certains secteurs d'activité : attractivité du syndicat pour fidéliser et recruter des talents.

## **PARTIE I : L'EVOLUTION DE LA SITUATION BUDGETAIRE ET FINANCIERE 2020-2022**

Cette première partie consiste à faire une analyse budgétaire et financière de la période écoulée – 2020/2022 – à partir des éléments suivants :

- Les ratios financiers permettant d'évaluer la structure financière du SDEC ÉNERGIE, à savoir la dette, la trésorerie et sa capacité d'autofinancement ;
- L'état de la section de fonctionnement ;
- L'état de la section d'investissement.

### **1. L'ANALYSE FINANCIERE**

L'analyse financière permet d'évaluer le niveau de solidité financière du syndicat et ainsi de dégager des perspectives sur les orientations budgétaires du syndicat.

#### **1.1. LA DETTE**

##### **1.1.1. NATURE DE LA DETTE**

Il convient de distinguer deux natures de dette selon l'immobilisation à financer :

- La dette supportée par le syndicat pour le financement de ses immobilisations en dehors des réseaux et de la transition énergétique. Le SDEC ÉNERGIE n'a pas de dette en cours de cette nature.
- La dette gérée par le syndicat pour le financement des travaux sur les réseaux. Le SDEC ÉNERGIE a fait appel à l'emprunt uniquement pour financer la part à charge de ses membres via le dispositif de l'étalement de charges. Il s'agit d'emprunts qui n'entrent pas dans la catégorie des emprunts dits « toxiques ». Le syndicat rembourse les organismes bancaires et, en contrepartie, les collectivités membres remboursent annuellement le syndicat à due concurrence. A ce jour, et depuis que ce mécanisme existe, aucune collectivité n'a fait défaut.

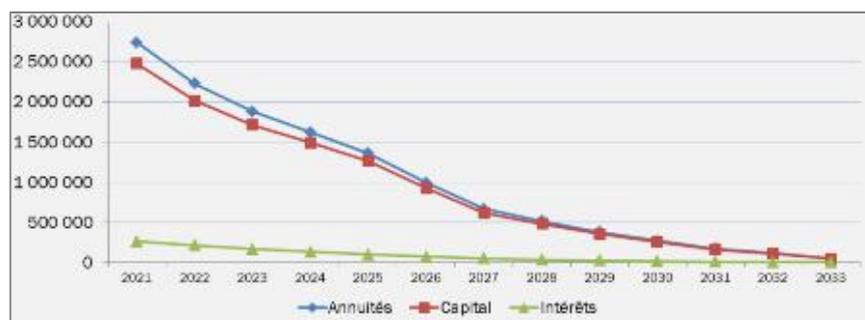
Le Comité syndical du 12 décembre 2017 a abrogé ce dispositif financier pour le remplacer par le mécanisme des fonds de concours ouverts aux collectivités.

##### **1.1.2. L'EVOLUTION DU REMBOURSEMENT DE LA DETTE**

La décision du Comité syndical, de ne plus recourir à l'emprunt pour le financement des travaux sur réseaux, a pour effet le désendettement progressif du syndicat qui se traduit par une diminution constante et régulière des annuités (intérêts et capital des emprunts).

<b>Remboursement annuel</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2023</b>
Intérêts	300 K€	250 K€	200 K€
Capital	2 750 K€	2 500 K€	2 100 K€
<b>TOTAL</b>	<b>3 050 K€</b>	<b>2 750 K€</b>	<b>2 300 K€</b>

Les prévisions des annuités établissent l'extinction de la dette en 2033, à périmètre constant sans recours à de nouveaux emprunts.





Les caractéristiques des emprunts sont les suivants :

- 95 contrats en cours auprès de deux établissements bancaires : le Crédit Agricole et la Caisse d'Epargne, suite à la mise en concurrence systématique des établissements bancaires ;
- Pas d'emprunts dits « toxiques » ;
- La durée des contrats varie de 5 à 18 ans et 45 % des contrats ont une durée de 5 ans ;
- Le syndicat a fait le choix d'un taux fixe pour tous les emprunts réalisés ;
- Selon l'évolution de la conjoncture, les taux d'intérêts varient entre 4.78 % pour les emprunts les plus anciens et 0.15 % pour les emprunts les plus récents, sans possibilité de renégociation.

## **1.2. LA TRESORERIE**

Le niveau de trésorerie permet de couvrir toutes les dépenses pour une période de 4 à 5 mois.

Montant moyen annuel de la trésorerie	2020	2021	2022
Budget principal	15 500 K€	13 800 K€	15 800 K€
Budget annexe « ENR »	1 130 K€	843 K€	600 K€
Budget annexe « MD »	2 930 K€	2 970 K€	2 600 K€

Pour le budget principal, la trésorerie reste à un niveau satisfaisant en raison de l'encaissement de recettes dans des délais raisonnables.

Elle permet de couvrir 4 à 5 mois d'activité.

Pour les deux budgets annexes, la trésorerie diminue en raison de dépenses d'investissement supérieures aux recettes d'investissement :

- BA « ENR » : 170 K€ de dépenses d'investissement en PV mais aucune recette d'investissement ;
- BA « MD » : 566 K€ de dépenses d'investissement en IRVE et 21 K€ de recette d'investissement.

## **1.3. LA CAPACITE D'AUTOFINANCEMENT (CAF)**

La Capacité d'Autofinancement a pour fonction de couvrir le fonctionnement du syndicat, le remboursement d'emprunt et les investissements entrepris pour le compte des collectivités adhérentes. Elle permet de mettre en œuvre les orientations du plan stratégique.

La progression du niveau de la CAF nette depuis trois ans s'explique par la reprise des recettes de fonctionnement (notamment de la TCCFE), la maîtrise des dépenses de fonctionnement et un désendettement continu.

	2020	2021	2022
<b>CAF brute (a)</b>	15 200 K€	15 500 K€	15 500 K€
<b>Capital remboursé (b)</b>	2 750 K€	2 500 K€	2 100 K€
<b>CAF nette (a) - (b)</b>	12 450 K€	13 000 K€	13 400 K€



## 2. LA SECTION DE FONCTIONNEMENT

### 2.1. LES RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT

#### 2.1.1. LE BUDGET PRINCIPAL

Les principales recettes de fonctionnement sont la TCCFE – Taxe Communale sur la Consommation Finale d'Electricité, les participations des collectivités membres aux travaux et les redevances de concession Electricité et gaz – R1 pour les redevances de fonctionnement et R2 pour les redevances d'investissement.

Le montant de la TCCFE est en augmentation de 6.5 % pour l'année 2022. Cette situation s'explique par la reprise d'activité et par la demande soutenue de consommation d'électricité.

A noter à compter de 2023, la réforme structurelle des modalités de perception de la TCCFE, centralisée par l'état, et qui peut représenter à terme un risque d'érosion du montant annuel perçu.

La participation des collectivités tend à la baisse en raison du ralentissement du niveau des dépenses d'investissement observé en 2022.

Le montant des redevances reste stable en raison du cadre réglementaire du calcul de ces recettes inscrit dans le contrat de concession Electricité.

Budget principal	2020	2021	2022
TCCFE	10 300 K€	10 600 K€	11 300 K€
Participation des adhérents	12 750 K€	12 800 K€	11 600 K€
Redevances de concession	4 500 K€	4 500 K€	4 500 K€

#### 2.1.2. LE BUDGET ANNEXE « ENERGIES RENOUVELABLES »

Depuis 2018, le syndicat, par transfert de compétences, construit et exploite des centrales photovoltaïques sur les toitures de bâtiments publics mises à disposition par les collectivités.

Budget annexe « ENR »	2020	2021	2022
Vente d'électricité	41 K€	60 K€	90 K€
Subventions de fonctionnement	4.5 K€	7.5 K€	25 K€
Nombre de centrales en service	9	11	19
Puissance produite	440 KWc	595 KWc	865 KWc

La vente d'électricité issue de la production des centrales de panneaux photovoltaïques dans le cadre d'un contrat de rachat d'électricité entre le syndicat et EDF, a doublé en 2 ans et évolue parallèlement au nombre croissant de mise en service des centrales PV.

De la même façon, les subventions de fonctionnement représentent la participation des collectivités, sous forme d'un forfait de maintenance et d'exploitation des ouvrages transférés.

Ces recettes permettent, dès 2022, de ne plus avoir recours au budget principal pour équilibrer ce budget annexe.

#### 2.1.3. LE BUDGET ANNEXE « MOBILITES DURABLES »

Ce budget porte exclusivement sur l'exploitation, la maintenance et la supervision de bornes de recharges pour véhicules électriques du réseau Mobisdec.



Les 245 bornes de recharges installées sur l'ensemble du territoire du Calvados sont de deux catégories : les bornes normales qui délivrent une puissance maximale d'électricité jusqu'à 22 kVA et les bornes rapides qui peuvent délivrer jusqu'à 100 kVA.

Le Bureau syndical du 30 novembre 2018 a acté un premier déploiement des bornes de recharges : les charges d'exploitation des bornes relevant de ce schéma sont intégralement prises en charge par le syndicat pour 5 ans, les coûts d'exploitation des bornes hors schéma départemental sont supportés à 80 % par les collectivités concernées.

Budget annexe « MD »	2020	2021	2022
Vente de produits	80 K€	180 K€	370 K€
Subventions de fonctionnement	29.8 K€	2 K€	4 K€

La vente de produits provient de la tarification des charges et services payés par les usagers des bornes, directement proportionnelle aux nombres d'usagers utilisant ces installations. Cette recette a été multipliée par 4.5 sur la période, passant de 80 K€ à 370 K€ en raison :

- De la forte croissance de véhicules électriques mis en circulation :

	2020	2021	2022
Nb de véhicules électriques en circulation en France	440 000	755 000	995 500

- De la hausse soutenue du nombre de cessions facturées par le syndicat :

	2020	2021	2022
Nombre de cessions facturées	21 000	42 000	63 500
Nb d'usagers utilisant Mobisdec	5 200	10 000	16 000

- De la revalorisation du tarif de recharge appliqué à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021 :

	2020	2021	2022
Tarifs de recharge des puissances les plus usités :			
8 à 15 kVA		5.2 cts €	5.7 cts €
15 à 30 kVA		7.8 cts €	8.6 cts €
30 à 55 kVA		26 cts €	28.6 cts €

Les subventions de fonctionnement représentent la participation des collectivités, sous forme d'un forfait.

A noter que l'augmentation significative des recettes de fonctionnement ne couvre pas, au 31 décembre 2022, les dépenses de fonctionnement et ne permet pas de dégager un résultat excédentaire de la section de fonctionnement.

Cependant la revalorisation des tarifs aux usagers et la fréquentation accrue de l'usage des bornes pourrait laisser entrevoir – à périmètre d'activité constant – un équilibre financier à moyen terme.

## **2.2. LES DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT**

### **2.2.1. LE BUDGET PRINCIPAL**

Sur la période étudiée, les charges à caractère général restent maîtrisées et se situent autour de 1 000 K€.

Elles correspondent aux frais de structures hors exercice des compétences statutaires (exemple : éclairage public, signalisation lumineuse, réseau technique de chaleur ...).

Le reversement des recettes aux collectivités est comparable au montant reversé en 2020 :

- L'évolution de la redevance d'investissement R2 reversée à certaines collectivités est fluctuante selon les dépenses d'investissement éligibles à cette redevance, réalisées par les communes ;
- Le montant du reversement de la TCCFE suit le niveau de perception de la TCCFE par le syndicat.

Budget principal	2020	2021	2022
Charges à caractère général hors compétences optionnelles	960 K€	990 K€	960 K€
Charges du personnel	3 480 K€	3 460 K€	3 800 K€
Reversements TCCFE et redevances R2	1 824 K€	1 615 K€	1 800 K€
TCCFE	1 696 K€	1 470 K€	1 700 K€
Redevance R2	128 K€	145 K€	100 K€

La hausse des charges du personnel s'explique par la conjugaison de plusieurs facteurs :

- La revalorisation du point d'indice (+ 3,5%) par décret n°2022-994 du 7 juillet 2022, appliquée rétroactivement au 1<sup>er</sup> juillet 2022 ;
- Le recrutement d'agents pour compenser le départ d'agents et pour absorber le développement d'activité des services ;
- L'effet de rattrapage des recrutements engagés en 2021 mais finalisés en 2022 ;
- Les évolutions de carrière des agents (avancement d'échelons et de grades) ;
- La sollicitation du service Emploi du CDG 14 pour avoir des renforts ponctuels.

### 2.2.2. LE BUDGET ANNEXE « ENERGIES RENOUVELABLES »

Budget annexe « ENR »	2020	2021	2022
Charges à caractère général	16 K€	13 K€	28 K€
Charges de personnel	30 K€	30 K€	31 K€

Les charges à caractère général sont les charges indirectes issues du budget principal et des charges directes supportées par la régie (maintenance, contrôle technique des installations, assurance ....).

Les charges de personnel correspondent à la mise à disposition d'agents employés par le SDEC ÉNERGIE pour 0,5 ETP de la masse salariale du budget principal.

### 2.2.3. LE BUDGET ANNEXE « MOBILITE DURABLE »

Budget annexe « MD »	2020	2021	2022
Charges à caractère général	295 K€	360 K€	390 K€
Charges du personnel	30 K€	30 K€	62 K€

Les charges à caractère général regroupent les charges indirectes du syndicat et les charges directes de la régie (*exploitation, maintenance, assurances*). La hausse de cette dépense est liée à l'augmentation de l'utilisation des IRVE par les usagers notamment de la consommation d'énergie.

Les charges de personnel correspondent à la mise à disposition d'agents employés par le SDEC ÉNERGIE pour 1 ETP de la masse salariale du budget principal.

### 3. LA SECTION D'INVESTISSEMENT

#### 3.1. LES RECETTES REELLES D'INVESTISSEMENT

##### 3.1.1. LE BUDGET PRINCIPAL

Les subventions d'investissement se composent comme suit :

- La dotation FACÉ - Fonds d'Amortissement des charges d'Electrification - qui permet de financer les travaux d'électrification comme le renforcement rural et certains raccordements électriques, est en baisse de 14% entre 2020 et 2022 (*pour mémoire, le pic des dotations FACÉ perçues en 2017 s'élève à 7 800 K€*). La baisse de cette dotation a pour effet de limiter la capacité de nos investissements notamment pour le renforcement du réseau électrique en zone rurale ;
- Le montant de la PCT - Part Couverte par le Tarif - est calculé sur le volume de travaux de raccordement aux réseaux publics d'électricité, éligibles à ce type de financement. Ce montant est en progression par effet de rattrapage des exercices antérieurs ;
- La participation des collectivités via les fonds de concours reste soutenu, en lieu et place des étalements de charges ;
- Les soutiens de la Région et de l'ADEME sont fléchés pour le financement de projets de transition énergétique ;
- Les effets du contrat de concession signé en 2018 :
  - o Une forte croissance de l'activité de raccordement, le SDEC ÉNERGIE réalisant depuis courant 2018 la maîtrise d'ouvrage des raccordements électriques au bénéfice de tiers privés (lotisseurs, aménageurs, usagers ...) : les recettes émanant de ces tiers privés passant de 1 300 K€ à 2 500 K€.
  - o La participation d'Enedis fléchée au principal pour l'effacement des réseaux en application de l'article 8 du nouveau contrat de concession.

Budget principal	2020	2021	2022
Subventions d'investissement dont :	9 500 K€	10 600 K€	12 995 K€
<i>FACé</i>	4 650 K€	3 400 K€	4 000 K€
<i>PCT</i>	450 K€	780 K€	1 700 K€
<i>Région</i>	0 K€	510 K€	0 K€
<i>Département</i>	0 K€	80 K€	15 K€
<i>Fonds de concours</i>	2 400 K€	3 700 K€	3 700 K€
<i>ADEME</i>	0 K€	230 K€	230 K€
<i>Enedis</i>	650 K€	650 K€	850 K€
<i>Tiers privés</i>	1 350 K€	1 300 K€	2 500 K€
Emprunts pour étalement	740 K€	950 K€	0 K€
FCTVA	1 270 K€	1 760 K€	1 295 K€

##### 3.1.2. LE BUDGET ANNEXE « ENERGIES RENOUVELABLES »

Budget annexe « ENR »	2020	2021	2022
Subventions d'investissement	200 K€	34.5 K€	0 K€

Si des demandes de subventions d'investissement ont été effectuées, les délais de réponses et les conditions d'éligibilité plus contraignantes n'ont pas permis d'enregistrer des montants sur l'exercice 2022.



### 3.1.3. LE BUDGET ANNEXE « MOBILITE DURABLE »

Budget annexe « MD »	2020	2021	2022
Subventions d'investissement	0 K€	135 K€	21 K€

Les subventions d'investissement obtenues pour le financement de l'installation des infrastructures de recharge de véhicules électriques d'un montant de 21 K€ proviennent de la participation des communes.

## 3.2. LES DEPENSES REELLES D'INVESTISSEMENT

### 3.2.1. LE BUDGET PRINCIPAL

Les emprunts pour couvrir le besoin d'étalement des communes représentent 9% des dépenses réelles d'investissement.

Budget principal	2020	2021	2022
Remboursement d'emprunt	2 750 K€	2 500 K€	2 100 K€

Les immobilisations corporelles représentent 91% des dépenses réelles d'investissement et regroupent trois types de dépenses :

- Les dépenses réelles d'investissement, les travaux réalisés sur les réseaux (raccordements, renforcements, sécurisation, effacements, éclairage public et signalisation lumineuse...);
- Les acquisitions de biens relevant de la transition énergétique, à savoir l'installation de stations d'hydrogène et de réseaux techniques de chaleur ;
- L'acquisition d'équipements du syndicat (véhicules, matériels bureautiques et informatiques, le mobilier, l'aménagement des locaux).

Budget principal	2020	2021	2022
Transition énergétique : station H2, réseau de chaleur	1 300 K€	800 K€	600 K€
Réseaux électricité : raccordement, extension, effacement, éclairage	25 000 K€	22 700 K€	21 800 K€
<b>TOTAL</b>	<b>26 300 K€</b>	<b>23 500 K€</b>	<b>22 400 K€</b>

### 3.2.2. LE BUDGET ANNEXE « ENERGIES RENOUVELABLES »

Les dépenses d'investissement sont totalement dédiées à la réalisation des activités du SPIC – Service Public Industriel et Commercial. A ce titre, les dépenses d'investissement couvrent l'installation de panneaux photovoltaïques. Le SDEC ÉNERGIE soutient, depuis la création de la régie en 2018, 19 projets en service.

Budget annexe « ENR »	2020	2021	2022
Installations de centrales photovoltaïques	200 K€	430 K€	170 K€

### 3.2.3. LE BUDGET ANNEXE « MOBILITE DURABLE »

Les dépenses d'investissement du budget annexe « MD » sont uniquement concentrées au déploiement du schéma directeur de la mobilité durable. Ainsi, pas moins de 245 bornes de recharges sont en fonctionnement sur l'ensemble du territoire du Calvados, dans le souci d'un aménagement équilibré du territoire.

Pour rappel, le SDEC ÉNERGIE s'est porté candidat au programme de mobilité durable du Plan de relance national. Sa candidature ayant été retenue par les services de l'Etat, le SDEC ÉNERGIE a programmé l'installation de 8 bornes rapides supplémentaires.

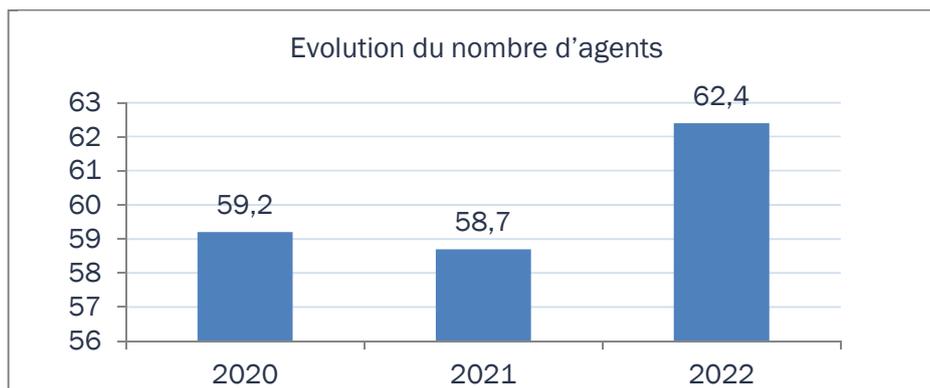
Budget annexe « MD »	2020	2021	2022
Installations de bornes de recharge électrique	120 K€	150 K€	470 K€

## **PARTIE II : LES RESSOURCES HUMAINES 2020-2022**

### **1. LES EFFECTIFS DU PERSONNEL**

#### **1.1. L'EVOLUTION DES EFFECTIFS 2020-2022**

Le calcul des effectifs exprimés en ETP - Equivalent Temps Plein - permet de prendre en compte tous les mouvements du personnel sur les 12 mois.



Le total des effectifs comprend les fonctionnaires, les contractuels et les agents mis à disposition.

L'augmentation du nombre d'agents, en 2022, s'explique par :

- Le recrutement d'agents sur des postes ouverts en 2021 mais pourvus en 2022 (effet de rattrapage de l'année 2021) ;
- Le recours au service du CDG 14 pour la mise à disposition d'agents pour des besoins ponctuels.

Sur la période considérée, le SDEC ÉNERGIE prend en charge pas moins de 22 mouvements de personnel, s'inscrivant dans une tendance lourde nationale :

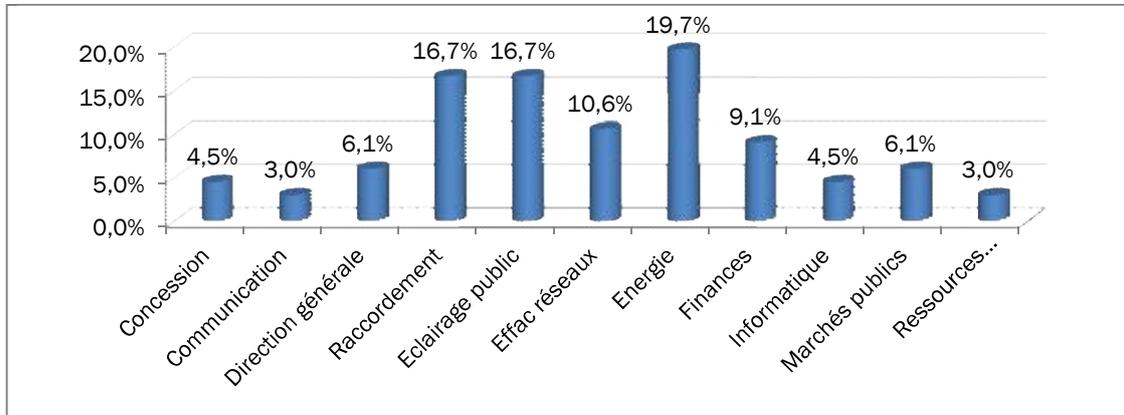
- Les départs de 7 agents ayant fait le choix de nouvelles orientations professionnelles (nouveaux projets, nouvelles opportunités ...);
- Le recrutement de 15 agents pour assurer le remplacement des départs ou pour assurer le développement d'activité.

Les chiffres, ci-après, correspondent à un nombre d'agents et non aux ETP.

Services	2020		2021		2022		Solde
	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	
Effacements des réseaux						1	-1
Eclairage public			2	2	4	2	+2
Efficacité énergétique	1		1	1	3	1	+3
Accueil					1		+1
Finances					2		+2
Marchés publics					1		+1
<b>TOTAL</b>	<b>+1</b>	<b>0</b>	<b>+3</b>	<b>-3</b>	<b>+11</b>	<b>-4</b>	<b>+8</b>

## 1.2. LA REPARTITION DES EFFECTIFS

La répartition des effectifs, en 2022, par service, montre le poids de chacun des effectifs :

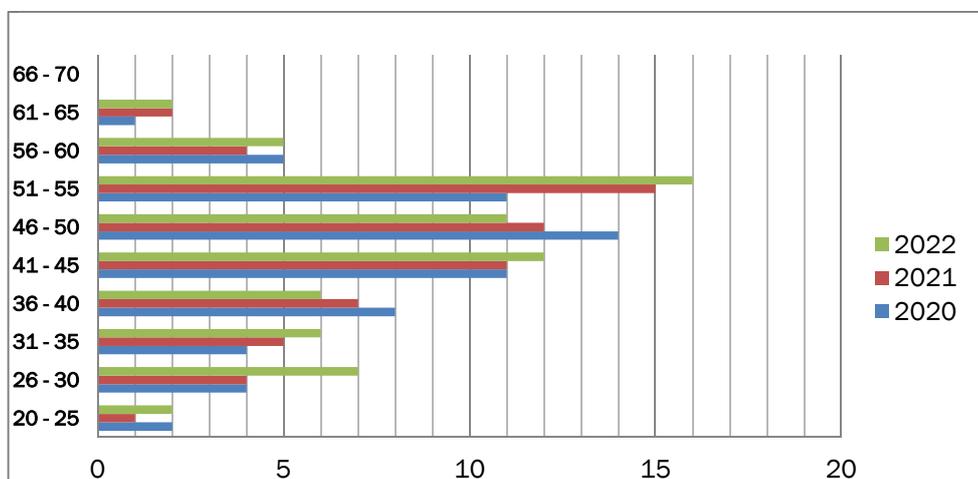


- Les services opérationnels rassemblent 63.7% des effectifs :
  - o Le Département « Investissements » composé de trois services (Electricité, Effacement et Eclairage Public) représente 44% des effectifs.
  - o Le Département « Transition Énergétique » représente 19.7% des effectifs ; Il est en croissance pour répondre au développement de cette activité.
- Les services « supports » représentent 36.3% des effectifs.

## 1.3. LA PYRAMIDE DES AGES

La pyramide des âges du SDEC ÉNERGIE présente une forme déséquilibrée, dite en champignon :

- La base étroite témoigne d'un effectif d'agents de moins de 30 ans peu important (7 agents) ;
- Le chapeau large correspond au plus fort contingent d'agents situés dans la tranche d'âge 51-55 ans (16 agents) suivie de la tranche d'âge 46-50 ans (avec 11 agents) ;
- Le sommet du chapeau étroit composé de 7 agents pouvant prétendre aux droits à la retraite pendant le mandat 2020-2026.



Cette structure de pyramide met en avant :

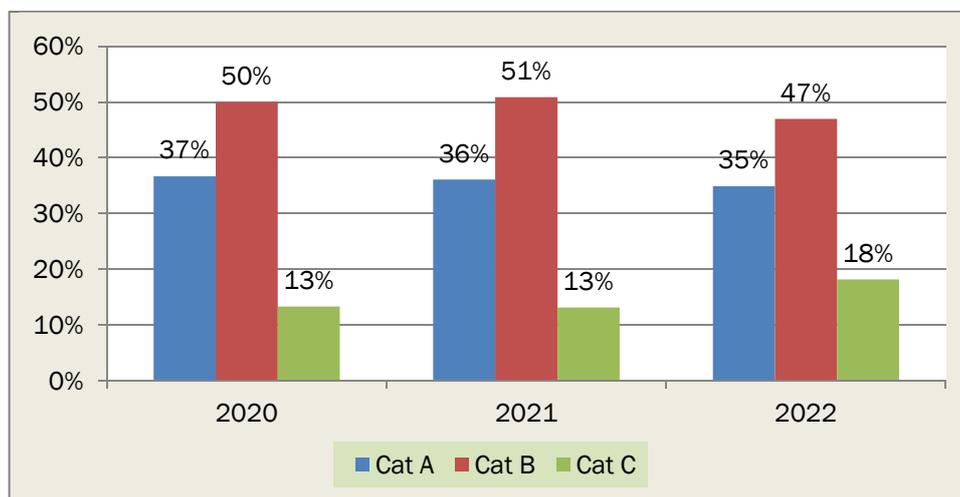
- Un âge moyen des agents de 45 ans et une ancienneté moyenne de 15 ans, qui se stabilisent en raison de l'intégration de jeunes agents lors des derniers recrutements ;
- Un mur à anticiper : un quart des agents partira en retraite entre 2030 et 2035 et 10 % dans les 5 prochaines années ;
- Le recrutement de jeunes actifs ne suffit pas à compenser le départ potentiel du plus fort contingent ;
- Les effets de la GVT - Glissement Vieillesse Technicité - impactent directement la masse salariale et confirment le vieillissement des effectifs d'agents ;
- La mise en place de deux outils - la Gestion Prévisionnel de l'Emploi et des Compétences et les Lignes Directrices de Gestion - est indispensable pour anticiper les enjeux des ressources humaines comportant une dimension quantitative et qualitative (renouvellement des effectifs et maintien du niveau de compétences).

#### 1.4. LA REPARTITION DES AGENTS SELON LES CATEGORIES

Les missions du SDEC ÉNERGIE portent principalement sur la maîtrise d'œuvre, la maîtrise d'ouvrage, l'expertise technique, le conseil et l'assistance dans différents domaines spécialisés. Ainsi la répartition des agents entre les différentes catégories d'emplois est atypique car majoritairement composée d'agents de catégories A et B (82%), et issus principalement de la filière technique.

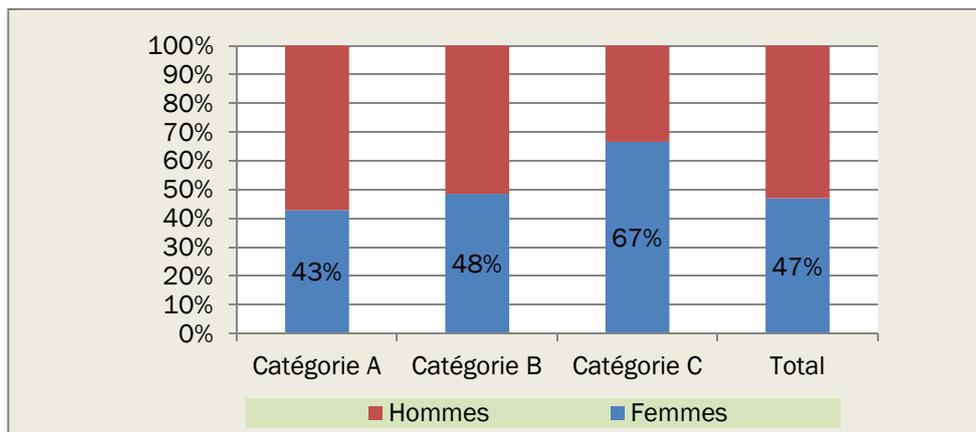
A noter, en 2022, que la part des agents de la catégorie C, progresse du fait de la nécessité de recrutement d'agents réalisant des missions d'exécution.

Cette répartition particulière des agents, par catégorie, a des incidences sur les ratios moyens des charges du personnel.



#### 1.5. LA PARITE DES AGENTS

Globalement, la parité hommes - femmes est assez bien respectée dans ses effectifs ; et ce depuis des années. Par ailleurs, l'accès à l'emploi et les conditions de travail sont identiques quel que soit le genre. Tous les agents bénéficient d'un accompagnement de ses compétences (formation, tutorat, bilan de compétences...) et ont accès aux équipements de la même manière.



Néanmoins, il convient de pointer quelques disparités :

- Les emplois d'encadrement et les emplois techniques sont principalement occupés par des hommes ;
- Les emplois administratifs sont fortement féminisés pour les emplois de catégorie C.

## 1.6. LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Le SDEC ÉNERGIE participe à l'insertion professionnelle des personnels reconnus travailleurs handicapés, à travers trois leviers : sa contribution au FIPHFP - Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique - le recrutement d'agent et sa commande publique. Cette dernière porte notamment sur des prestations auprès des ateliers protégés pour l'achat de produits d'entretien, de fournitures bureautiques et pour la réalisation de tâches manuelles (ex : entretien des espaces verts, réalisation de travaux d'entretien et de réparation).

	2020	2021	2022
FIPHFP	2,5 K€	1 K€	1 K€
Agent du syndicat	9.6 K€	0 K€	0 K€
Prestations de service	4.8 K€	4.8 K€	7.9 K€
<b>TOTAL</b>	<b>16.9 K€</b>	<b>5.8 K€</b>	<b>8.9 K€</b>

## 1.7. LE TEMPS DE TRAVAIL

### 1.7.1. LE TRAVAIL EFFECTIF

Tous les agents du SDEC ÉNERGIE travaillent 1 607 heures par an. Conformément au décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, le temps de travail au SDEC ÉNERGIE est fixé sur la base hebdomadaire de 38 heures, déclenchant ainsi un nombre jours de RTT actualisé chaque année.

Le temps de travail est défini dans le cadre de plages horaires obligatoires permettant d'assurer la continuité de service.

Le SDEC ÉNERGIE sollicite rarement les agents en dehors des plages horaires. A la demande de la Direction Générale et à titre exceptionnel, les agents peuvent effectués des heures supplémentaires pour assurer des missions techniques (test d'éclairage de nuit, participation et intervention en réunion d'élus) ou pour participer à des actions événementielles. Elles sont organisées le weekend comme le Normandie Energies Tour. Ces heures supplémentaires sont prises en charge par le syndicat et font l'objet des compensations horaires et/ou monétaires réglementaires.

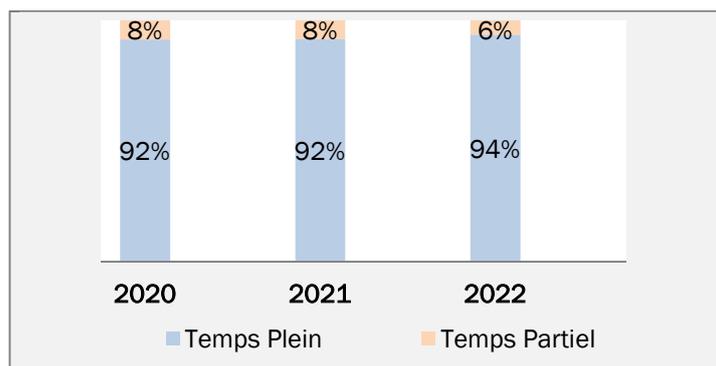
Concernant le dispositif de **Compte Epargne Temps**, il est utilisé différemment selon la catégorie d'agents :

Catégorie d'agents	A	B	C	TOTAL 2022	2021	2020
Nombre total de jours en CET	482	411,5	101	994,5	773	663
Nombre moyen de jours CET par agent	20	14	9	14	12,5	11

L'évolution à la hausse du nombre de jours de CET témoigne d'une croissance de l'activité des agents qui sont moins en capacité de prendre des jours de congés et/ou de RTT.

### 1.7.2. LE TEMPS PARTIEL

Tous les postes sont ouverts à temps complets et moins de 10 % des agents ont sollicité un temps partiel. En 2022, le temps partiel concerne 6 % des agents soit 0.6 ETP.



### 1.7.3. L'ABSENTEISME

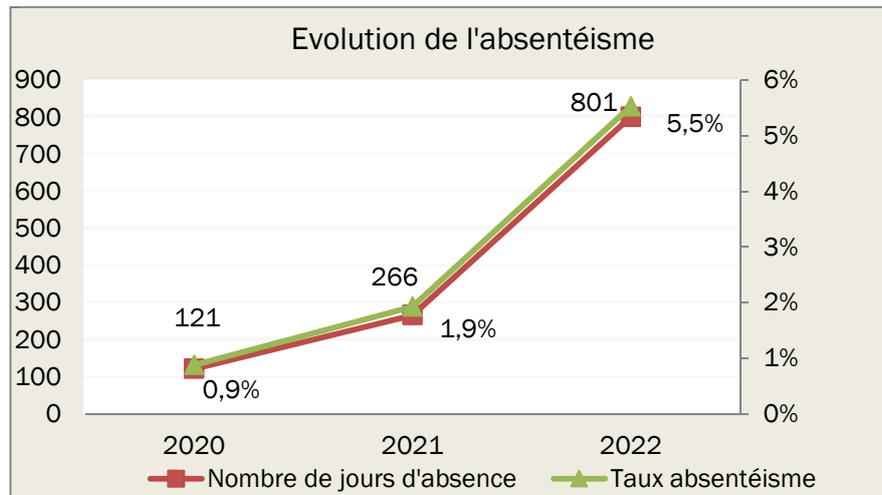
L'absentéisme correspond aux arrêts maladie et n'intègre pas les autres motifs d'absences comme les congés maternité et paternité.

Jusqu'en 2020, le taux d'absentéisme se caractérise par un niveau très bas et une tendance baissière continue. Pour cette période, l'absentéisme concernait tous les services et visait toutes les catégories d'agents. Il relevait au principal de la santé (grippe, Covid ...).

Depuis 2021, le taux d'absentéisme connaît une hausse soudaine et importante : 266 jours d'absences en 2021 et 801 jours d'absences en 2022.

Parallèlement à l'augmentation du nombre de jours d'absences, il convient de noter des évolutions qualitatives fortes de l'absentéisme qui :

- Concerne principalement des services « supports » (Communication, Ressources humaines, Marchés publics, Finances ...) ;
- Vise principalement des agents de catégorie A ;
- Relève de la santé physique et mentale (épuisement, fatigue morale ...) ;
- Nécessite des absences longues d'agents.



Cette évolution fait l'objet d'attention de la Direction générale qui a pris les dispositions suivantes :

- Ecoute personnalisée de certains agents en difficulté ;
- Réorganisation de certains services et réajustement de leurs missions ;
- Recrutement d'agents pour renforcer les équipes ;
- Réalisation d'un audit RH par un prestataire extérieur.

#### **1.7.4. L'AUDIT ORGANISATIONNEL**

##### **Le contexte de l'audit organisationnel**

Le SDEC ÉNERGIE a sollicité un accompagnement extérieur, réalisé par un prestataire spécialisé, pour prendre en compte les **trois enjeux majeurs** en matière de gestion des ressources humaines :

- Une mutation de nos métiers historiques sur les infrastructures de réseaux d'électricité vers des activités autour de la transition énergétique, confirmée par l'adoption du plan stratégique 2021-2026 ;
- L'anticipation des mouvements du personnel programmés dans les prochaines années, dont le renouvellement de l'équipe de la Direction Générale suite au départ du Directeur Général et de son adjoint dans les 2 ans à venir, et ce dans un contexte de tension du marché de l'emploi et de forte demande des collectivités membres ;
- La prise en compte dans un climat social récemment perturbé, des attentes des agents en termes de qualité de vie au travail, de capacités à faire, d'évolution de carrières et de management.

Face aux profondes mutations observées en Ressources humaines en France, le SDEC ÉNERGIE a engagé une analyse pour mieux comprendre les causes et proposer des solutions adéquates.

##### **Les objectifs de l'audit organisationnel**

Le diagnostic organisationnel et des ressources humaines de notre syndicat est l'opportunité pour les agents et les services de se structurer pour :

- Mettre en œuvre efficacement le projet stratégique défini par les élus ;
- Constituer un socle solide pour accompagner les instances de gouvernance du syndicat dans l'exercice de leur mandat ;
- Délivrer un service répondant aux attentes de ses membres ;



- Avoir une réflexion approfondie sur la politique « ressources Humaines » à mener dans un contexte de transformation de nos activités, avec l'anticipation des mouvements de personnel à court et moyen terme notamment du fait de la pyramide des âges ;
- Intégrer la qualité de vie au travail dans la démarche de transformation afin de garantir notamment l'attractivité du SDEC ÉNERGIE.

### **La méthode d'analyse**

Cette mission d'accompagnement comporte deux parties :

- La réalisation d'un audit de la situation actuelle – phase n°1 ;
- La proposition d'un plan de préconisations – phase n°2.

La volonté des membres du Bureau syndical et de l'équipe de direction a été de s'inscrire dans une démarche participative, sur la base des éléments issus au travers :

- D'entretiens individuels avec la présidente du SDEC ÉNERGIE et les 8 vice-présidents,
- D'entretiens individuels avec l'ensemble du management, à savoir :
  - o Membres du Comité de pilotage : Directeur Général, Directeur Général Adjoint, Directeur Administratif et Financier,
  - o Directeurs de département et les responsables de service,
- D'enquêtes sur la qualité de vie au travail, diffusée auprès de l'ensemble des agents,
- D'ateliers collectifs avec l'ensemble des agents regroupés par service,
- D'entretiens collectifs avec les élus du personnel,
- D'un ensemble de documents collectés.

### **Les résultats de l'audit organisationnel**

De la phase n°1 établie par le prestataire, il ressort des éléments saillants :

- Parmi les points forts :
  - o La mobilisation et l'investissement des agents ;
  - o Le niveau d'expertise et de compétence des agents ;
  - o L'effort soutenu de la formation des agents ;
  - o Les services de qualité et de proximité pour le compte des adhérents ;
  - o La mise en place de dispositifs : APSEC, CNAS, Tickets restaurants, télétravail ...
- Parmi les points d'amélioration :
  - o Un mode de management à adapter ;
  - o Le périmètre d'activité des agents à mieux dimensionner ;
  - o Des processus d'activité à clarifier ;
  - o Une communication interne à renforcer ;
  - o Un environnement matériel à optimiser : températures des locaux, gestion des véhicules de service ...



La phase n°2 porte sur le plan de préconisations qui s'articule en 4 axes, déclinés en 10 objectifs et 29 actions programmées.

**1<sup>er</sup> axe : « Renforcer et professionnaliser l'exercice des fonctions managériales »**

- Adapter l'organigramme des services ;
- Clarifier les missions des cadres ;
- Former l'encadrement pour mieux travailler ensemble.

**2<sup>nd</sup> axe : « Elaborer une stratégie de recrutement agile et anticipative »**

- Répondre aux besoins avérés de recrutement ;
- Anticiper les départs en retraite ;
- Renforcer la cohérence entre les orientations stratégiques, l'activité du syndicat et les ressources mobilisées.

**3<sup>ème</sup> axe : « Conserver notre niveau d'expertise métiers »**

- Préparer les agents aux évolutions des missions et de métiers (réglementaires, techniques, informatiques ...).

**4<sup>ème</sup> axe : « Améliorer la qualité de vie au travail en partageant une culture commune »**

- Mettre en œuvre une communication interne qui rassemble et mobilise ;
- Améliorer les conditions de travail ;
- Valoriser nos métiers pour les rendre plus attractifs.

Ce plan de préconisations est programmé sur 2 ans, 2023-2024.

**1.7.5. LE TELETRAVAIL**

Par délibération du Bureau syndical du 29 avril 2022, le syndicat a instauré le télétravail pour :

- Participer à une amélioration de la qualité de vie au travail ;
- Mieux concilier vie professionnelle et vie privée ;
- Limiter les déplacements domicile-travail, tout en contribuant à la réduction des émissions de gaz à effet de serre ;
- Garantir une continuité de services.

Cette organisation de travail est encadrée par un règlement dédié, validé par le Comité technique et le Bureau syndical.

Une phase d'expérimentation est engagée du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre 2022 pour :

- Etablir un bilan quantitatif et qualitatif de cette organisation de travail ;
- Proposer des ajustements nécessaires.

Même si le bilan complet sera établi en mars 2023, notons que le télétravail concerne :

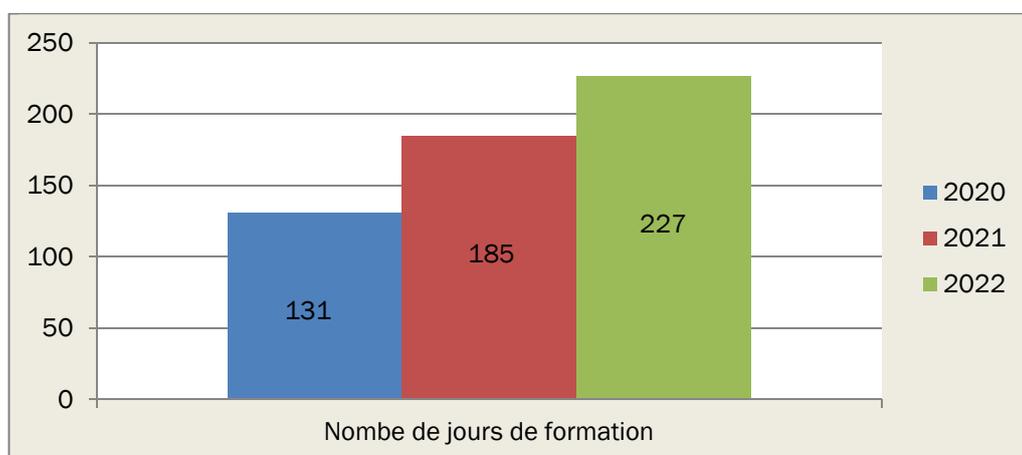
- Tous les services ;
- Toutes les catégories d'agents ;
- 35 agents dont 18 télétravaillent 2 jours par semaine et 17 télétravaillent 1 jour par semaine.

### 1.8. LA FORMATION DES AGENTS

La formation est un levier essentiel dans l'accompagnement des agents pour renforcer leurs compétences dans le cadre de l'exercice de leurs missions et de la réalisation de leurs activités. Le SDEC ÉNERGIE soutient une politique de formation :

- Elaboration d'un plan de formation triennal,
- Participation à des actions de formation pour toutes les catégories d'agents, quel que soit les postes occupés et les missions réalisées,
- Validation d'un budget consacré à la formation.

La crise sanitaire a nettement réduit le volume d'activité de formation en 2020. Mais cette situation s'est rétablie en 2021 et 2022.



### 1.9. LE DIALOGUE SOCIAL

En 2022, le Comité technique - issu de résultats des élections professionnelles - a tenu trois réunions pour traiter les dossiers suivants :

- L'élaboration des lignes directrices de gestion ;
- L'adaptation de l'organigramme des services ;
- La mise en place du télétravail ;
- La consultation de l'audit Ressources humaines ;
- La mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels ;
- Le plan de formation 2022 ;
- La préparation des élections professionnelles.

Le 8 décembre 2022, le SDEC ÉNERGIE a organisé les élections professionnelles afin d'installer la nouvelle instance de dialogue social - le Comité Social Territorial - qui s'est réuni pour la première fois le mardi 24 janvier 2023.

### 1.10. LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

L'ensemble des missions d'assistante de prévention est assuré par un agent habilité qui veille à :

- L'organisation des formations obligatoires : AIPR, habilitations électriques, secourisme, manipulation d'extincteurs ;
- La mise à jour de deux registres obligatoires (accidents de service-santé & sécurité) ;



- Le renouvellement du document unique des risques ;
- La vérification annuelle de la pharmacie et du défibrillateur ;
- La réalisation d'exercices « incendie » ;
- L'actualisation des plans d'évacuation.

Nombre d'accidents de service		
2020	2021	2022
0	2	0

A noter que le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, mis à jour, a été validé par délibération du Bureau syndical du 29 avril 2022, après présentation à la Médecine du travail et au Comité technique.

#### **1.11. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL**

Le SDEC ÉNERGIE soutient, par son financement, quatre dispositifs sociaux mentionnés dans le tableau suivant :

Participation du SDEC ÉNERGIE	2020	2021	2022
Amicale du Personnel	29 K€	37 K€	40 K€
CNAS	14 K€	14 K€	14.5 K€
Prévoyance	17 K€	18 K€	18.5 K€
Tickets restaurant - <i>Part employeur uniquement</i>	45 K€	53 K€	50 K€
<b>TOTAL</b>	<b>105 K€</b>	<b>122 K€</b>	<b>123 K€</b>

## **PARTIE III : LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2023-2025**

Cette dernière partie consacrée aux perspectives 2023-2025 se structure autour :

1. Du bilan de réalisation des orientations du plan stratégique pour l'exercice 2022.
2. Du rappel des principaux enjeux 2023.
3. Du recensement des besoins des collectivités adhérentes.
4. De la déclinaison des orientations 2023-2025 dans le cadre du plan stratégique.

Les orientations budgétaires couvrent les activités des trois budgets du SDEC ÉNERGIE. Tous les chiffres présentés dans cette partie sont la consolidation des trois budgets.

### **1. LE BILAN DU PLAN STRATEGIQUE**

#### **1.1. LES ORIENTATIONS DU PLAN STRATEGIQUE**

Le Comité syndical, réuni le 17 décembre 2020, a validé le plan stratégique 2021-2026, comme suit :

- **Cinq orientations stratégiques :**
  - Agir pour un accompagnement cohérent et équitable des territoires ;
  - Etre au plus près des communes et des EPCI pour les accompagner dans leur transition énergétique ;
  - Accompagner le développement de la mobilité bas carbone et de ses usages ;
  - Renforcer les relations avec les usagers ;
  - Valoriser les données patrimoniales et énergétiques.
  
- **Une orientation support et transversale :**
  - Mobiliser les ressources nécessaires à la réalisation des orientations stratégiques : les ressources humaines, les finances, les marchés publiques, la communication, la qualité.

#### **1.2. LE BILAN DE REALISATION**

Le Comité syndical du 3 février 2022 décline le plan stratégique dans le ROB 2022 en :

- **Deux axes majeurs :**
  - Maintenir le niveau de nos investissements sur les réseaux d'électricité et d'éclairage public ;
  - Renforcer progressivement nos investissements et nos actions d'accompagnement en faveur de la transition énergétique.
  
- **Un plan d'investissement prévisionnel :**

Dépenses d'investissement	2020	2021	2022	TOTAL
Réseaux d'électricité	26 000 K€	26 000 K€	26 000 K€	78 000 K€
Transition énergétique	3 500 K€	4 000 K€	5 000 K€	12 500 K€
<b>TOTAL</b>	<b>29 500 K€</b>	<b>30 000 K€</b>	<b>31 000 K€</b>	<b>90 500 K€</b>

Le plan d'investissement réalisé en 2022 correspond à 24,2 M€ soit un taux de réalisation de 82 %.

Dépenses d'investissement	BP 2022	CA 2022
Réseaux d'électricité :	26 000 K€	22 000 K€
Transition énergétique :	3 500 K€	2 240 K€
<b>Total des dépenses d'investissement</b>	<b>29 500 K€</b>	<b>24 240 K€</b>

Les écarts observés entre le prévisionnel et le réalisé s'expliquent par plusieurs motifs :

- Les départs d'agents confirmés et expérimentés (techniciens EP, technicien « Energie ») – Pour rappel, 7 agents ont quitté le SDEC ÉNERGIE en 2 ans ;
- La difficulté de recrutement d'agents (sous-effectifs dans les services). Des délais de recrutement qui vont jusqu'à 8 mois pour certains postes ;
- La complexité de la mise en œuvre de certains programmes d'investissement pilotés : ACTEE, CEP niveau 3, construction de réseaux de chaleur... ;
- L'obligation de mobiliser les agents sur des dossiers devenus prioritaires et urgents :
  - o le contrôle de la Chambre Régionale des Comptes,
  - o la crise de l'énergie,
  - o la gestion des groupements d'achats ...
- Aux dépenses d'investissement s'ajoute un fort développement d'actions relevant de dépenses de fonctionnement, notamment pour la Transition énergétique :
  - o Réalisation d'audits énergétiques (3 107€ en 2020 et 151 990€ en 2022) ;
  - o Participation à l'animation territoriale (6 en 2020 et 7 en 2022) ;
  - o Réalisation de PCAET (5 en 2020 et 6 en 2022) ;
  - o Réalisation de CEP (20 en 2020 et 83 en 2022) ;
  - o Développement de partenariats avec la Chambre d'agriculture, Biomasse, CPIE, DDTM (2 en 2020 et 7 en 2022) ;
- Les nouvelles compétences transférées au syndicat nécessitent l'acquisition de savoir-faire et l'intégration de nouvelles missions pour les agents (temps d'apprentissage).

## 2. LES ENJEUX 2023-2025

Le SDEC ÉNERGIE prend en compte les principaux enjeux qui interfèrent sur le déploiement des orientations stratégiques :

### D'un point de vue budgétaire et financier,

- La Loi de programmation de Finances 2023 propose des dispositifs d'accompagnement des collectivités territoriales s'engageant dans la Transition énergétique :
  - o La création d'un fonds d'accélération de la transition écologique dans les territoires, aussi appelé « fonds vert », qui vise notamment la performance environnementale, pour laquelle le SDEC ÉNERGIE est un acteur majeur en matière de :
    - Rénovation des bâtiments publics des collectivités,
    - Modernisation de l'éclairage public.

- Le soutien au verdissement du parc automobile.
  - La lutte contre l'érosion massive de la biodiversité par la mise en place de zones protégées – trame noire.
  - Le soutien au développement de la filière Hydrogène (fonds hydrogène de 50M€ en 2023 mis en œuvre par l'ADEME).
- La solidité financière du SDEC ÉNERGIE comme en témoigne les principaux ratios financiers permet de dégager des marges de manœuvre financières et de prendre en charge des investissements conséquents.

**D'un point de vue « Ressources humaines », des déséquilibres qui imposent aux collectivités de se saisir de ces problématiques et d'y apporter des réponses fortes :**

- Des nouvelles tendances fortes en matière de Ressources humaines à intégrer dans le fonctionnement des services et le management des équipes ;
- Un cadre réglementaire de moins en moins adapté aux attentes des agents notamment des jeunes générations, en termes d'évolution de carrières, de rémunération, ou bien de recrutement ... ;
- Un niveau de compétences à maintenir pour continuer à proposer des services de qualité.

### **3. LES DEMANDES ET BESOINS D'ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITES**

Le SDEC ÉNERGIE recense chaque année les besoins des collectivités en termes de projets et d'activités afin de calibrer ses propositions budgétaires :

- Des besoins d'investissements soutenus à la demande des communes pour les réseaux d'électricité :
  - Effacements de réseaux : demandes délibérées par les communes à hauteur de 19 M€
  - Raccordements/renforcements : demandes de 8,5 M€
  - Eclairage public : demandes de 7,3 M€.
- La validation du 2e Programme Pluriannuel d'Investissement – PPI 2023-2026 – présenté au Comité syndical du 15 décembre 2022, fixe un cap financier pour le SDEC ÉNERGIE de 31 M€ sur 4 ans dans la continuité du niveau des investissements réalisés au 1er PPI (*malgré l'achèvement du programme de sécurisation des réseaux BT fils nus en 2024*).
- Le développement des projets de Transition énergétique autour :
  - De la mobilité durable :
    - ✓ Finalisation du Schéma Directeur des IRVE évaluant un besoin d'investissement de l'ordre de 14 M€ pour les 10 prochaines années sur l'ensemble du département.
  - De la sobriété énergétique :
    - ✓ Programme de rénovation des écoles communales permettant d'évaluer une prévision budgétaire à 2 M€ sur 3 ans dans le cadre de l'appel à projet – PROGRES – PROGRAMME de Rénovation des Etablissements Scolaires,
    - ✓ Programme d'accompagnement pour la rénovation énergétique des bâtiments publics, dans le cadre du dispositif CEP niveau 3, pour un montant estimé à 1.5 M€.
  - De la production d'EnR : construction de réseaux de chaleur pour 1 M€ et d'installation de panneaux photovoltaïques de 1 M€.

Il convient donc de souligner que les besoins programmatiques et budgétaires des collectivités sont soutenus et croissants. Leurs attentes en termes d'accompagnement et de service vis-à-vis du SDEC ÉNERGIE sont tout aussi élevées pour bénéficier de l'intervention du syndicat.



#### 4. LES ORIENTATIONS 2023-2025

Ayant recensé les projets et les besoins des adhérents, le SDEC ÉNERGIE propose de porter ses efforts, sur quatre axes qui s'inscrivent parfaitement dans les orientations du plan stratégique.

Il est à noter que le recensement montre des besoins ambitieux bien supérieurs aux capacités d'intervention du SDEC ÉNERGIE. Le syndicat doit donc procéder à des arbitrages pour adapter les besoins programmatiques à ses capacités financières et en ressources humaines.

##### 1. **Maintenir notre niveau d'investissement sur les réseaux d'électricité :**

- Répondre aux besoins exprimés pour les effacements des réseaux dans la limite de nos capacités budgétaires et de nos ressources humaines pour 11.5 M€ par an ;
- Diminuer les consommations énergétiques en éclairage public : programme « R30 » et renouvellement des éclairages intérieurs des bâtiments publics pour 1.2 M€ par an ;
- Soutenir l'activité économique des collectivités par le financement des raccordements des réseaux à hauteur de 5.5 M€ par an ;
- Achever le renouvellement des fils nus Basse Tension ruraux (fin programmée 2024/2025 : programmation décroissante) et engager un processus dynamique de renouvellement des fils nus Basse Tension pour les communes urbaines pour un montant de 3 M€ par an.

##### 2. **Accroître notre soutien à la transition énergétique des collectivités :**

- En investissement
  - o Mettre en œuvre les premières réalisations du CEP niveau 3, selon une trajectoire croissante (0.50 M€ en 2023 ; 0.80 M€ en 2024 et 1 M€ en 2025) ;
  - o Lancer le second appel à projet – PROGRES 2 - avec une dotation de 1 M€ (*en 2022 la dotation annuelle de 1M€ a été mobilisée à hauteur de 65%*).
  - o Mettre en œuvre un second programme « Réseaux de chaleur » aidé par l'ADEME (fonds chaleur) pour un budget de 0.70 M€ en 2023 pour atteindre 1 M€ en 2024 et 2025 ;
- Par de l'ingénierie, des services et du conseil
  - o Renforcement des services associés à la plateforme « Soleil14 », dédiée aux projets photovoltaïques ;
  - o Renouvellement de la « Maison de l'Énergie » par la construction et l'animation d'un Escape Game pour sensibiliser les jeunes générations aux enjeux de la transition énergétique ;
  - o Elaboration d'une trame noire départementale en Eclairage Public ;
  - o Conforter les services à destination des collectivités :
    - Groupement d'achat d'énergie au bénéfice de plus de 500 membres,
    - Mise à disposition gratuite d'un logiciel de suivi des consommations énergétiques des bâtiments publics : KABANDA,
    - Réalisation de diagnostics énergétiques dans le cadre du dispositif CEP 1,2 et 3,
    - Accompagnement aux opérations éligibles au financement fonds vert : efficacité énergétique des bâtiments publics et diminution des consommations électriques en éclairage public,
    - Soutien aux EPCI à FP pour la mise en œuvre opérationnelle des PCAET dans le cadre des conventions « PACTE » - Programme d'Accompagnement des Collectivités à la Transition Énergétique.

### 3. Pérenniser le service public « Mobilité durable » :

- Equilibrer la section de fonctionnement à objectif du SDIRVE, soit 5 ans :
  - o En adaptant progressivement les tarifs à l'utilisateur,
  - o En recherchant à réduire les coûts de maintenance.
- Mettre en place des plans pluriannuels d'investissements visant à rapprocher le niveau d'équipement aux recommandations du SDIRVE, tout en tenant compte de la dynamique de l'initiative privée et du développement de la mobilité bas carbone. Soit une dotation annuelle d'1 M€.
- Apporter un conseil aux collectivités en matière d'évolution de leur parc automobile thermique pour un parc bas carbone
- Œuvrer pour le développement de la mobilité bioGNV et Hydrogène.

### 4. Soutenir le service public « Energies renouvelables

- Accompagner les projets d'installation de panneaux photovoltaïques à hauteur de 0.50 M€.

Nature des projets	Puissance	Cadre juridique	Observations
Projets de taille modeste (Autoconsommation ou injection sur le réseau)	< 100 kWc	SPA – Budget principal	Sans transfert de compétences Mandat de maîtrise d'ouvrage
		SPIC - Budget annexe	Avec transfert de compétence Dans le cadre de la régie actuelle « redotée » ou d'une nouvelle régie – en étude
Groupement de plusieurs projets de type « ombrières »	100 et 500 kWc	Société de projet dédiée	Expérimentation en cours
Projet d'envergure, avec tiers privés et/ou publics	> 500 kWc	Société de projet dédiée ou SEM	Etudes d'opportunité à mener

Ces quatre axes retenus comme priorité de réalisation d'investissement en 2023-2025 nécessitent la mobilisation de moyens et de méthodes d'organisations :

#### a) Les ressources humaines

- Renforcer les équipes selon la nature des besoins pour prendre en charge la croissance d'activité.
- Déployer le plan de préconisation issu de l'audit organisationnel notamment :
  - o Continuer à structurer les services,
  - o Accompagner les compétences des agents.

#### b) Les finances

- Définir des programmes pluriannuels spécifiques par type d'investissement (PPI et AP / CP) pour :
  - o Disposer d'une vision à moyen terme des investissements,
  - o Renforcer la lisibilité des dépenses d'investissement et de leurs financements,
  - o Améliorer le pilotage budgétaire et financier,
  - o Faciliter la prise de décision des élus.

*Chaque PPI doit être considéré comme un outil de pilotage mentionnant le niveau de dépenses, les recettes attendues, les moyens humains, les objectifs de réalisation, la durée du programme.*



- Accentuer les aides sur certains programmes dits prioritaires pour proposer de véritables « effets levier » ;
- Identifier de nouvelles sources de financement (fonds verts...).

### c) Le budget

DEPENSES D'INVESTISSEMENT	2023	2024	2025
<b>RESEAUX D'ELECTRICITE ET D'ECLAIRAGE</b>			
Effacement des réseaux	11 500 K€	11 500 K€	11 500 K€
Raccordement, extension et sécurisation	8 500 K€	8 000 K€	7 500 K€
Eclairage public	6 000 K€	6 000 K€	6 000 K€
<b>Sous-total</b>	<b>26 000 K€</b>	<b>25 500 K€</b>	<b>25 000 K€</b>
<b>TRANSITION ENERGETIQUE</b>			
Réseaux de chaleur	700 K€	1 000 K€	1 000 K€
Production photovoltaïques	300 K€	500 K€	700 K€
Infrastructures de bornes de recharge	1 000 K€	1 000 K€	1 000 K€
Station hydrogène	0 K€	0 K€	600 K€
Eclairage public : efficacité énergétique – R30 – éclairage intérieur ...)	1 000 K€	1 200 K€	1 200 K€
Efficacité énergétique des bâtiments publics – CEP niveau 3 et PROGRES	1 000 K€	1 300 K€	1 500 K€
<b>Sous-total</b>	<b>4 000 K€</b>	<b>5 000 K€</b>	<b>6 000 K€</b>
<b>TOTAL DES DEPENSES D'INVESTISSEMENT</b>	<b>30 000 K€</b>	<b>30 500 K€</b>	<b>31 000 K€</b>

### En conclusion, retenons :

- Des besoins programmatiques et budgétaires des collectivités supérieurs aux capacités d'intervention du syndicat, qu'elles soient budgétaires ou humaines ;
- Des axes prioritaires validant un niveau d'investissement en progression sur la période 2023-2025 se structurant comme suit :
  - Des travaux sur les réseaux d'électricité qui suivent une légère tendance baissière en raison de la fin des programmes d'investissement liés à la résorption des réseaux fragiles fils nus basse tension en secteur rural, réseaux totalement éradiqués après près de 20 ans d'investissement constant par le syndicat.
  - Des investissements portés par la transition énergétique en progression et ce, dans le cadre de la montée en compétences des équipes du syndicat (recrutement, tutorat, formation...) et du temps nécessaire pour réaliser l'investissement à partir d'un diagnostic énergétique.
- La réalisation de ce programme d'investissement allié aux actions d'accompagnement et de services impose la mobilisation d'équipes compétentes et expérimentées, ce qui passe notamment par un plan de recrutement ambitieux, par un plan de formation et par la concrétisation des recommandations de l'audit organisationnel.
- Ce programme d'investissement, pour le compte des collectivités, est financé principalement par trois leviers : la TCCFE, les redevances d'investissement et le FACÉ. C'est bien par sa solidité financière – à travers sa Capacité d'Auto-Financement – que le SDEC ENERGIE peut proposer un accompagnement de qualité pour la mise en place de projets de transition énergétique. Cela passe par la prise en charge directe des dépenses d'investissement mais aussi par une politique d'aides financières incitatives.