

DÉLIBÉRATION N° 5

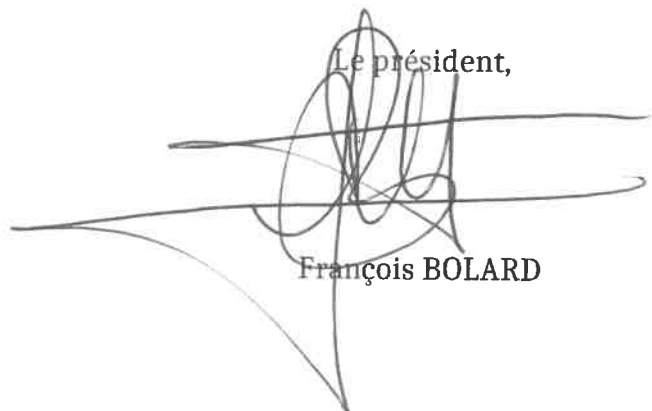
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA MASSE
DU 16 NOVEMBRE 2021**

Vu le décret n°2015-462 du 23 avril 2015 portant statut de l'Établissement public administratif « la Masse des douanes » et notamment son article 13,

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve le bilan social de l'établissement au titre de l'année 2020.

Fait à Montreuil, le 16 novembre 2021

Le président,



François BOLARD



**MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE
DES FINANCES
ET DE LA RELANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



EPA

La Masse des douanes



Bilan social

2020



Sommaire

Introduction

I. Le personnel

- A. Les effectifs
- B. Les contractuels
- C. L'apprentissage
- D. Répartition des effectifs travaillant exclusivement pour l'EPA Masse par catégorie et type de services
- E. Répartition des effectifs titulaires

II. Mouvements de personnel

III. Masse salariale

IV. Les conditions de travail

- A. Le télétravail
- B. Le compte épargne temps
- C. Le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et le PAP

V. La formation professionnelle

- A. Données générales
- B. Formations organisées par l'établissement

Introduction

Comme chaque année, l'EPA Masse des douanes publie son bilan social, établi sur la base des principaux indicateurs pertinents, eu égard aux spécificités de l'établissement.

Le décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État prévoit « *l'établissement annuel d'un bilan social indiquant les moyens budgétaires et en personnel dont disposent les services et comprenant toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques (organisation et fonctionnement, formation professionnelle...)* ». L'arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social.

La crise sanitaire a particulièrement marqué cette année 2020, avec pour conséquence le report ou l'annulation de certains événements importants dans la vie de l'établissement tels que formations ou instances de concertation.

Malgré de fortes contraintes de fonctionnement, liées à une organisation inhabituelle et à la mise en œuvre mesurée du télétravail, l'EPA Masse des douanes a maintenu sa mission première de pourvoir au logement des douaniers et a poursuivi son action au bénéfice des locataires.

Ce bilan est destiné à partager le plus largement possible les données et les analyses portant sur les ressources humaines de l'établissement, dans les domaines aussi divers que l'évolution des effectifs, les conditions de rémunération et de travail, le dialogue social et la formation.

I. Le personnel

A. Les effectifs

La Masse des douanes est structurée autour du service central, de l'agence comptable et de 14 services territoriaux (ST) situés en métropole et en Outre-Mer. Ces derniers sont le support des commissions territoriales de la Masse (CTM).

Les chiffres présentés dans ce bilan constituent la photographie exacte des effectifs de l'établissement au 31 décembre 2020. Ils ne tiennent pas compte des mouvements de personnels intervenus après le 1^{er} janvier 2021.

Au 31 décembre 2020, 107 agents exercent des fonctions pour l'EPA, dont 91 pour le réseau ordonnateur et 16 pour l'agence comptable.

Le service central voit ses effectifs légèrement augmenter, passant de 15 agents fin 2019 à 16 agents fin 2020. En revanche, les effectifs de l'agence comptable, qui inclut le service facturier (6 agents) diminuent légèrement, avec 16 agents fin 2020 contre 17 fin 2019. Au niveau du réseau ordonnateur, les effectifs des services territoriaux enregistrent également une baisse, avec 75 agents fin 2020 contre 78 fin 2019.

Par ailleurs, sont comptabilisés au titre de l'effectif de l'établissement, 2 agents mobiles dits « Paris spécial », affectés au sein du service territorial de Lille, pour des missions de renfort sur des postes temporairement vacants, dans la branche AG/OP-CO, qui correspond aux activités de l'EPA.

La quotité de travail est fixée de façon forfaitaire pour les délégués territoriaux (5 %), les chefs de PLI ou secrétaires généraux (15 %), chargés de l'encadrement des équipes du service territorial. De même, les ETPT sont calculés au prorata du temps de travail consacré à la Masse des douanes.

Tableau n° 1 : Répartition des effectifs physiques et ETPT par services et par catégories

Services	Catégories					Effectifs physiques	ETPT
	A+	A*	B*	C	Apprentis		
Services territoriaux	16	23	23	13	0	75	41,14
Service central	1	11	1	1	2	16	15,54
Agence comptable	1	2	8	5	0	16	15,63
Total	18	36	32	19	2	107	72,31

* y compris 2 agents Paris spécial (1A et 1B)

Au total, entre 2019 et 2020, les effectifs physiques baissent légèrement, passant de 110 à 107 emplois. En revanche, les effectifs ETPT augmentent : 72,31 en 2020 contre 71,76 en 2019.

Tableau n° 2 : Répartition des effectifs physiques par services, par catégories et par sexe

Services	A+		A		B		C		Apprentis		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Services territoriaux	2	14	12	11	17	6	7	6	0	0	38	37
Service central	1	0	6	5	0	1	1	0	1	1	9	7
Agence comptable	0	1	0	2	7	1	4	1	0	0	11	5
Total	3	15	18	18	24	8	12	7	1	1	58	49

La proportion de femmes dans l'effectif total est légèrement supérieure à celle des hommes (54 %). Ce ratio tombe toutefois à 17 % en ce qui concerne l'encadrement supérieur.

B. Les contractuels

L'EPA Masse fait également appel à des agents contractuels pour l'exercice de fonctions spécifiques pour lesquelles il ne dispose pas des ressources suffisantes ou des compétences en interne.

En effet, le décret n°2001-1361 du 28 décembre 2001 relatif aux obligations de gardiennage ou de surveillance de certains immeubles d'habitation applicable depuis 2003 dans les villes de plus de 25 000 habitants et les agglomérations de plus de 50 000 habitants oblige tout bailleur détenant plus de 100 logements dans un même immeuble ou groupe d'immeubles à employer à plein temps un concierge ou un employé d'immeuble.

À ce titre, l'établissement emploie 3 gardiens d'immeuble à plein temps (dans les cités de l'Haÿ-les-Roses et de Limeil-Brevannes pour le ST d'Île-de-France et dans la cité du Havre pour le ST de Rouen) et 1 femme de ménage à mi-temps (à la cité de Modane, ST de Lyon). Ces 4 emplois représentent 3,6 ETPT.

Par ailleurs, suite à un congé maternité, un agent contractuel supplémentaire a été recruté temporairement à la demande du service territorial de Rouen, sur la période du 1^{er} octobre 2019 au 31 mars 2020. En outre, un agent contractuel, recruté le 1^{er} décembre 2019 par le service territorial d'Île-de-France pour une période d'un an pour assurer le remplacement lors de ses congés de l'agent contractuel en poste, a remplacé définitivement celui-ci, parti en retraite au 1^{er} avril 2020.

Pour mémoire, la cité de La Joliette à Marseille profite des services de deux gardiens titulaires.

C. L'apprentissage

L'apprentissage est un mode de formation en alternance, combinant formation théorique en établissement de formation (centre de formation d'apprentis – CFA), universités, lycées, etc.) et formation professionnelle au sein de l'administration d'accueil.

Depuis 2015, l'EPA Masse participe activement à la mise en œuvre du dispositif gouvernemental en faveur de l'apprentissage.

Ouvert aux jeunes de 16 à 29 ans qui bénéficient d'un contrat de travail rémunéré le temps de leur formation, le contrat d'apprentissage ne constitue en aucun cas un pré-recrutement en douane et n'ouvre droit à aucune priorité à l'embauche à son terme.

Depuis la rentrée 2019, le service central emploie deux apprentis, l'un préparant un BTS *Services Informatiques aux Organisations*, l'autre un BTS *Support à l'Action Managériale*. Ces deux apprentis, recrutés pour une durée de deux ans, sont accompagnés par un tuteur.

En 2020, leurs fonctions sont restées identiques à celles qu'ils occupaient en 2019.

L'apprenti en informatique travaille au sein de la cellule Vie locative. Suite au renouvellement des logiciels de gestion locative (ULIS) et de gestion budgétaire et comptable (Y2), il participe à la mise en place des différentes fonctionnalités du système d'information de l'EPA Masse, qui comporte désormais deux pôles : financier, gestion locative. Il assure l'installation de modules complémentaires avec les équipes dédiées (service central et sous-direction des systèmes d'information et de télécommunication, DNSCE), et réalise également des supports techniques et des outils pédagogiques destinés aux utilisateurs, pour compléter les livrables attendus des prestataires.

L'apprentie Assistante Manager est rattachée à la cellule Affaires générales. A ce titre, son portefeuille est varié. Outre des tâches de secrétariat (gestion du courrier entrant et sortant notamment), elle participe à la préparation logistique des instances de l'établissement telles que conseils d'administration, groupes de travail et séminaires. Elle a en charge la gestion des responsables de cités et assure également des fonctions support « Ressources Humaines » : congés, compte épargne-temps, badgeuse... Elle contribue enfin à la gestion des documents et des ressources matérielles du service.

D. Répartition des effectifs travaillant exclusivement pour l'EPA Masse par catégorie et type de services

71 agents exercent exclusivement des activités dédiées à l'EPA Masse. Ne sont pas comptabilisés les agents, souvent rattachés au PLI ou au SG de la direction de rattachement du service territorial, consacrant une part de leurs tâches à d'autres services de la douane.

Tableau n° 3 : Répartition des effectifs physiques travaillant exclusivement pour l'EPA Masse

Services	Catégories					
	A+	A	B	C	Apprentis	Contractuel
Services territoriaux	0	7	21	11	0	3
Service central	1	11	1	1	0	0
Agence comptable	0	2	8	5	0	0
Effectifs physiques	1	20	30	17	0	3
Total	71					

Parmi ces agents, 10 travaillent à temps partiel : 3 relèvent de l'AC et 7 des ST.

E. Répartition des effectifs titulaires

Tableau n° 4 : Répartition des effectifs titulaires par interrégions et types de services

Interrégion douanière	Service territorial	Effectifs physiques			ETPT
		Femmes	Hommes	Total	
Nouvelle-Aquitaine	Bayonne	1	3	4	2,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse	Corse	5	1	6	2,53
	Méditerranée	5	2	7	4,13
Bourgogne-Franche Comté – Centre – Val de Loire	Dijon	3	3	6	1,6
Île-de-France	IDF	6	6	12	9,17
	SC	9	7	16	15,54
	AC	11	5	16	15,63
Antilles-Guyane	Guadeloupe	0	3	3	0,5
	Guyane	1	2	3	1,2
	Martinique	2	2	4	0,7
Hauts-de-France	Lille	2	4	6	4,08
Auvergne-Rhône Alpes	Lyon	2	4	6	4,47
Grand-Est	Metz	2	3	5	3
Occitanie	Montpellier	2	2	4	2,37
Bretagne-Pays de la Loire	Nantes	4	1	5	3,2
Normandie	Rouen	3	1	4	1,99
Total		58	49	107	72,31

Le réseau de l'EPA Masse des douanes comptent 14 services territoriaux (ST), implantés en métropole et dans les départements d'outre-mer (DOM) et placés sous la responsabilité de 14 délégués territoriaux, directeurs interrégionaux ou régionaux des douanes.

À l'exception des circonscriptions de Bayonne, Corse, Guadeloupe et Guyane, les ST sont situés aux sièges des interrégions douanières.

Le tableau ci-dessus précise le nombre d'emplois équivalent temps plein travaillé (ETPT) par services et circonscriptions territoriales. Avec un effectif physique de 44 agents, les services franciliens (SC, AC et ST IDF) concentrent plus de la moitié des ETPT de l'établissement (40,34 soit 56%).

Le taux de féminisation est légèrement supérieur en 2020 (54%) qu'il ne l'était en 2019 (53%).

II. Mouvements de personnel

Au 31 décembre 2020, on dénombre 56 mouvements de personnel (contre 68 en 2019), ce qui représente 52,3 % des effectifs physiques, dont 32 arrivées pour 24 départs.

Pour les services territoriaux, les départs et les arrivées présentent un solde positif (+7). Le service central affiche également un solde positif (+2). L'agence comptable présente un solde légèrement négatif (-1).

Tableau n° 5 : Mouvements de personnels par type de services

Services	A+		A		B		C		Apprentis		Total	
	arrivées	départs	arrivées	départs	arrivées	départs	arrivées	départs	arrivées	départs	arrivées	départs
Service central	1	1	9	4	0	2	0	1	0	0	10	8
Services territoriaux	3	3	5	5	7	4	5	1	0	0	20	13
Agence comptable	0	0	0	1	1	2	1	0	0	0	2	3
Total	4	4	14	10	8	8	6	2	0	0	32	24

Malgré un solde positif de 8 agents, l'effectif total de l'établissement diminue, passant de 110 agents fin 2019 à 107 fin 2020. Cela s'explique par le rééquilibrage des effectifs entre 2019 et 2020 dans certains services territoriaux et également par le fait que certains départs et arrivées en 2020 n'ont été compensés qu'en 2021.

Ces mouvements importants se traduisent par des besoins en formation, nécessaires à l'acquisition des compétences spécifiques à l'exercice des missions Masse. Si à leur arrivée, les formations sont assurées en interne (consignes de la hiérarchie, transfert de compétences entre collègues), les nouveaux agents sont invités à s'inscrire à des formations métiers (système d'information de l'établissement, passation de marchés, formation à la pathologie du bâtiment...) pour compléter leurs connaissances professionnelles.

III. Masse salariale

Le montant total de la masse salariale s'élève à 5 023 131 € en 2020 charges incluses. En 2019, ce montant s'élevait à 5 327 057 €. Entre 2019 et 2020, le montant total de la masse salariale a donc diminué de 303 926 €, malgré un différentiel à la hausse des ETPT (+0,55).

Cette diminution s'explique par une évolution à la baisse des coûts globaux HCAS et coûts moyens annuels entre les rapports annuels de performance (RAP) 2019 et 2020 et par une variation à la baisse des ETPT pour les catégories B (-5,29).

Tableau n° 6 : Evolution 2019-2020 de la masse salariale

Cat.	ETPT 2019	Coût global HCAS (RAP 2019)*	Coût total chargé 2019	ETPT 2020	Coût global HCAS (RAP 2020)*	Coût total chargé 2020	Différentiel ETPT 2019/20	Différentiel coût 2019/20
A+	2,23	117 866	355 576	2,30	110 022	341 187	0,07	-14 389
A	20,51	63 843	1 836 547	22,29	59 824	1 866 676	1,78	30 129
B	35,16	45 770	2 376 711	29,87	42 899	1 886 828	-5,29	-489 882
C	12,90	38 736	743 982	16,85	36 631	915 292	3,95	171 310
Apprentis	0,96	14 835	14 241	1	13 148	13 148	0,04	-1 094
Total	71,76		5 327 057	72,31		5 023 131	0,55	-303 926

* Ces coûts (RAP 2019 et 2020 DGDDI) comprennent les rémunérations indiciaires et indemnitaires ainsi que les cotisations sociales mais excluent les contributions employeur au CAS « pension » et les prestations sociales.

Tableau n° 7 : Evolution des personnels titulaires et de la masse salariale (données au 31 décembre)

	2017	2018*	2019*	2020*
Effectifs physiques	104	110	110	107
ETPT	72,54	73,98	71,76	72,31
Masse salariale	4,8 M€	5,6 M€	5,3 M€	5 M€

* Y compris les deux apprentis

La variation forte entre 2017 et 2018 traduit une évolution de la méthode de comptabilisation de la masse salariale par l'administration.

Entre 2018 et 2020, malgré une faible variation des effectifs physiques et des ETPT, s'observe une baisse continue du coût de la masse salariale, passant respectivement de 5,6 millions à 5 millions d'euros.

IV. Les conditions de travail

A. Le télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent, titulaire ou non titulaire, dans les locaux où il est affecté, sont réalisées hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, dans le cadre d'une autorisation de télétravail.

La crise sanitaire liée à la Covid-19 et la généralisation du télétravail qu'elle a engendré, a entraîné le renouvellement du contexte législatif entourant la notion de télétravail, faisant naître de nouvelles attentes vis-à-vis de cette forme d'organisation du travail.

Les principes généraux interministériels (loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique) fixent à un an maximum la durée de l'autorisation (renouvelable par décision expresse) et imposent un plafond de 3 jours de télétravail par semaine pour un agent à temps complet, afin de préserver le collectif de travail et d'éviter le risque d'isolement.

L'article 49 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique met en œuvre le télétravail ponctuel. Durant le 1^{er} confinement (du 17 mars au 11 mai 2020), le décret n°2020-54 du 5 mai 2020 modifiant le décret du 11 février 2016 prévoit deux nouvelles possibilité de recours au télétravail : le télétravail ponctuel sous la forme de jours flottants et l'autorisation temporaire de télétravail pour situation exceptionnelle. L'autorisation de télétravail est également simplifiée, avec un délai d'instruction ramené à un mois et une autorisation d'exercice sans limitation de temps.

Depuis le début de la crise sanitaire, et durant toute l'année 2020, deux formes de télétravail ont prévalu à la Masse des douanes : le télétravail de droit commun et le télétravail pour situation exceptionnelle.

En ce qui concerne le télétravail pour situation exceptionnelle, lié à la crise sanitaire, il a d'abord été imposé à tous durant la période du 1^{er} confinement. Par la suite, il s'est appliqué à l'établissement suivant les instructions diffusées par la direction générale, et en particulier :

- note n° 20000061 du 3 juin 2020 portant organisation du télétravail pendant la crise sanitaire ;
- note n° 20000002 du 1^{er} juillet 2020 relative au télétravail durant la phase 3 du déconfinement ;

- note n° 20000102 du 9 octobre 2020 relative au renforcement du télétravail dans les zones d'alerte renforcée et maximale ;
- note n° 200135 du 22 octobre 2020 relative à l'intensification du télétravail et mise en place d'un recensement RH par département à l'initiative de la DGAFP ;
- note n° 20000138 du 4 novembre 2020 relative aux mesures d'organisation du travail et aux mesures sanitaires à mettre en œuvre durant la période de confinement.

Concrètement, les agents de l'EPA qui ont télétravaillé l'ont fait entre 1 et 5 jours par semaine, dans le respect de l'évolution des consignes sanitaires et des nécessités de service.

Au 31 décembre 2020 :

- 13 agents ont télétravaillé dans le cadre du dispositif de droit commun (10 femmes et 3 hommes, relevant des services territoriaux de Bayonne, de Corse, de Méditerranée, de Dijon, d'Île-de-France, de Martinique et de Rouen). Les bénéficiaires (près de 3 fois plus nombreux que l'année dernière), comme leur hiérarchie, s'en montrent satisfaits.
- 65 agents ont télétravaillé dans le cadre du dispositif de télétravail exceptionnel lié à la crise sanitaire. Cela concerne tout le réseau de la Masse, à l'exception de l'agence comptable et des services territoriaux de Guadeloupe et de Guyane.

B. Le compte épargne temps

Le compte épargne-temps (CET) permet de mettre de côté des jours de congés rémunérés sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent. Ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19, l'arrêté du 11 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de dispositions temporaires en matière de CET dans la fonction publique de l'État et de la magistrature prévoit de déroger à titre exceptionnel, compte tenu de la crise sanitaire, aux deux plafonds fixés par l'arrêté du 28 août 2009. Au titre de l'année 2020, les agents peuvent, après alimentation des congés non pris en 2020, maintenir sur le CET jusqu'à 20 jours sous forme de congés (au lieu de 10), et dans la limite d'un plafond global de 70 jours (au lieu de 60). Les jours épargnés exceptionnellement à ce titre pourront être maintenus pour les années suivantes.

En 2020, le CET est donc alimenté, dans la limite de 70 jours, par :

- des jours de congés annuels (CA et jours de fractionnement, à l'exclusion des congés bonifiés). Toutefois, l'agent doit prendre au moins 20 jours de congés par an ;
- des jours de réduction du temps de travail (RTT) ;
- des jours de repos accordés en compensation d'astreintes ou d'heures supplémentaires dans des conditions fixées au sein de chaque administration par arrêté.

Lorsque le CET atteint 15 jours, l'agent ne peut plus épargner ensuite que 20 jours au maximum par an.

Tableau n° 8 : CET au 31 décembre 2020

Services	Nombre d'agents disposant d'un CET au 31/12/2020	Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année 2020	Nombre de jours de CET déposés dans l'année 2020	Nombre de jours de CET utilisés dans l'année 2020	Nombre total de jours épargnés sur les CET historique et pérenne
SC	13	12	89	0	187
AC	15	14	151,5	11	483,5
Bayonne	3	3	44	0	325
Corse	6	6	53,5	4	210
Dijon	6	5	53	50	356,5
Guadeloupe	3	1	12	0	40
Guyane	3	2	19	0	199
IDF	5	5	69,5	0	237
Lille	9	8	130	34	379
Lyon	4	2	14	3	44,5
Martinique	4	4	40	0	177,5
Méditerranée	7	7	47,5	0	213,5
Metz	4	4	39,5	0	152
Montpellier	2	2	45,5	0	118,5
Nantes	4	4	20	0	172
Rouen	5	3	8	6	87
TOTAL	92	82	836	108	3382

Entre fin 2019 et fin 2020, le nombre d'agents ayant déposé des jours sur le CET est passé de 48 à 82 et le nombre de jours déposés a doublé, passant de 406,5 à 836. Cela est une des conséquences des confinements de 2020.

C. Le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et le PAP (programme d'action et de prévention)

Conformément à la note n° 120175 de 2012 et à la note n°13000102 du 7 février 2013, le périmètre retenu sur le DUERP/PAP présenté au CHSCT de l'EPA concerne les situations d'exposition liées aux missions spécifiques de l'EPA des agents du service central, ainsi que des agents contractuels de l'EPA dont la quotité de travail dans l'établissement est supérieure à 50 %. Les situations d'exposition des agents des autres structures de l'EPA sont reprises dans les DUERP/PAP des services territoriaux et de l'agence comptable.

Le recueil des risques par le cadre de proximité s'est déroulé les 6 et 20 février 2020.

Toutefois, la campagne 2020 d'évaluation et de prévention des risques a été interrompue en mars 2020 en raison du premier confinement. Le nouveau calendrier a porté à 2021 l'élaboration du DUERP et du PAP afin que soient pris en compte les risques liés à la Covid-19.

V. La formation professionnelle

Au sein de l'établissement, la formation professionnelle recouvre la préparation aux concours et examens professionnels d'une part, et les actions de formation de perfectionnement d'autre part qui visent à :

- l'adaptation immédiate au poste de travail ;
- l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- l'acquisition de nouvelles qualifications ;
- les autres dispositifs comme l'apprentissage.

A. Données générales

La formation des agents de l'EPA Masse garantit un bon niveau de qualification des agents et permet de maintenir le fonctionnement optimal de l'établissement, dans un contexte d'importants mouvements de personnels.

En 2020, pour les 107 agents de l'EPA Masse, 80 jours ont été consacrés à 17 actions de formation professionnelles (tous types et durée confondus). Ce chiffre était de 136 jours en 2019. Le différentiel s'explique par la crise sanitaire qui a perturbé la tenue, l'organisation et le suivi des actions de formation, dont près d'un tiers ont eu lieu en distanciel.

Ces formations, assurées par la DGDDI et l'Institut de gestion publique et de développement économique (IGPDE), ont porté sur les domaines suivants :

- formations organisées par le service central (cf point B) ;
- marchés publics et techniques d'achats ;
- présentation générale des marchés de travaux ;
- formation certifiante acheteur ;
- risque amiante et acteurs immobiliers ;
- initiation à la gestion du patrimoine immobilier ;
- préparations aux concours et examens professionnels (B) ;
- autres formations : santé et sécurité (sauveteur secouriste du travail), prise de parole en public, méthode Kanban en serious game).

L'effort de formation a donc visé à approfondir la professionnalisation des agents travaillant au sein de l'établissement et leur adaptation aux évolutions de leur environnement.

B. Formations organisées par l'établissement

Dans le cadre de l'installation de modules complémentaires sur les logiciels de gestion patrimoniale (ULIS) et de gestion budgétaire et comptable (Y2), deux sessions de formation ont été organisées en juin 2020 à destination d'agents du réseau ordonnateur.

Ces formations ont été animées par les agents ressources du service central, qui pilotent le dispositif d'accompagnement et d'assistance.

En juin 2020 s'est également déroulée la formation initiale des responsables de cité, obligatoire à la prise de fonctions. Animée par les représentants du service central pour la présentation de l'établissement et les aspects juridiques et par le responsable de la société Concept et Management pour les pathologies du bâtiment, le format de cette formation s'inscrit sur 5 jours.

Celle-ci comporte des apports théoriques et méthodologiques: analyse de cas pratiques relatifs à différents types de bâtiments dans les différents secteurs géographiques représentés par les participants, rappel sur la composition et les fonctions d'un bâtiment permettant d'être sensibilisé aux pathologies les plus courantes et de prévenir les désordres en identifiant les points de vigilance spécifiques.

L'évaluation ayant été très positive, la formation est reconduite en 2021.

Enfin, le séminaire annuel des services territoriaux n'a pas pu se tenir en 2020 en raison de la crise sanitaire.