Le projet de service du SDE65 pour 2022-2024 : organiser la réponse aux défis de la transition énergétique

2022-2024

Service public de la transition énergétique, le SDE65 accompagne les communes et leurs groupements des Hautes-Pyrénées dans leurs missions du quotidien et leur adaptation aux enjeux liés à l'énergie. Pour répondre à cette ambition, le syndicat adapte son organisation afin de lui permettre d'intervenir en adéquation avec les besoins des territoires. Après une précédente version datant de 2014, le SDE65 a souhaité mettre en œuvre un nouveau projet de service pour la période 2022-2024.

Fruit d'une réflexion stratégique menée, avec le Président, par le Directeur Général et les chefs de service du SDE65, le projet a fait l'objet d'un échange avec les élus du bureau le 17 février 2022 puis du conseil syndical le 11 mars 2022.

Ce projet de service fixe un cap à l'action du syndicat en déclinant plusieurs grandes orientations :

Affirmer une ambition et une stratégie

Cadre de référence pour la réflexion et l'action du SDE65 à l'horizon 2024, le projet de service se veut fédérateur et tourné vers l'avenir. Référence permanente et globale, il exprime une volonté collective et fixe des objectifs.

Mobiliser le personnel

Parce qu'il mobilise autour d'un projet commun, le projet de service constitue un guide de l'action des agents. Il fixe les principes, les règles de fonctionnement, la méthode d'organisation et de travail, afin que chacun exerce ses fonctions avec efficacité et dans la clarté.

Améliorer la qualité et l'image du service

Afin qu'elles soient connues de ses adhérents et partenaires, les ambitions et orientations stratégiques du SDE65 portées par le projet de service feront l'objet d'une communication externe.

Fixer des objectifs à court terme

Le projet de service se veut opérationnel dès son lancement. En ce sens, les premiers objectifs sont fixés pour 2022, et sont accompagnés d'un plan d'actions.

Adapter l'organisation et développer les compétences

Pour mettre en œuvre le projet de service, le SDE65 fera évoluer son organisation et déploiera un plan de développement des compétences

> *« Lorsque les temps sont incertains, la sagesse recommande d'afficher quelques certitudes »*
> *P. Morin «Le management et le pouvoir», 1985*

UN PROJET DE SERVICE APPUYÉ SUR UN DIAGNOSTIC DE L'EXISTANT

Un diagnostic mené en interne a permis de dégager les atouts, faiblesses, opportunités et menaces du syndicat.

Les atouts du SDE 65

- L'adhésion de toutes les communes des Hautes-Pyrénées
- Des compétences historiques reconnues : distribution électrique et éclairage public
- Des statuts révisés en 2014 puis en 2017 pour permettre d'aborder toutes les questions énergétiques
- Des moyens financiers stables, voire en augmentation
- Des liens solides avec de nombreux partenaires locaux, régionaux et nationaux
- Des outils au service du développement des énergies renouvelables : deux budgets annexes, une société d'investissement (SEM Ha-Py Énergies)
- Des instances de coordination, dont la commission consultative paritaire de l'énergie (CCPE), animée par le SDE65

Les faiblesses du SDE65

- Une faiblesse de certains moyens humains : administratifs, juridiques, suivi des chantiers, secrétariat
- Une organisation du service Éclairage public qui doit s'adapter
- Des liens encore insuffisants avec le Département et la CATLP
- Une implication trop faible du SDE65 sur la définition des grands projets de territoire
- Une communication externe encore trop faible
- Des difficultés administratives à concrétiser des projets nouveaux

Les opportunités pour le SDE65

- La nécessité de la transition énergétique et les besoins du territoire en énergies renouvelables
- La mise en place de politiques contractuelles de territoires fixant des objectifs
- Le coût croissant de l'énergie
- L'émergence de nouvelles énergies : l'hydrogène et le gaz vert
- Une concession de distribution électrique renouvelée en 2021 offrant de nouvelles possibilités d'intervention et des moyens nouveaux
- L'émergence des outils connectés, sur lesquels le SDE65 développe des compétences
- Des missions nouvelles, diversifiant le rôle du SDE65

Les menaces pour le SDE65

- Le développement d'une offre de service concurrent au SDE65
- Le risque d'une baisse de ressources liée à l'évolution de la fiscalité de l'énergie et à la politique nationale du fonds d'amortissement des charges d'électrification (FACE)
- Le vieillissement des agents et le départ de certaines compétences

UN ENSEMBLE DE MISSIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS ACTUELS ET FUTURS DE TOUTES LES COLLECTIVITÉS DES HAUTES-PYRÉNÉES

Syndicat départemental d'énergie, le SDE65 exerce aujourd'hui pour ses adhérents (communes et EPCI) des compétences obligatoires traditionnelles, ou historiques, des compétences optionnelles, et des missions accessoires avec une mise en commun de moyens dans les domaines de l'énergie.

Trois compétences obligatoires traditionnelles

- La distribution électrique sur l'ensemble du département, avec maintien de distributeurs locaux sur cinq communes
- La maintenance de l'éclairage public sur l'ensemble du département, hors Tarbes et Lannemezan
- Les bornes d'alimentation électrique des véhicules

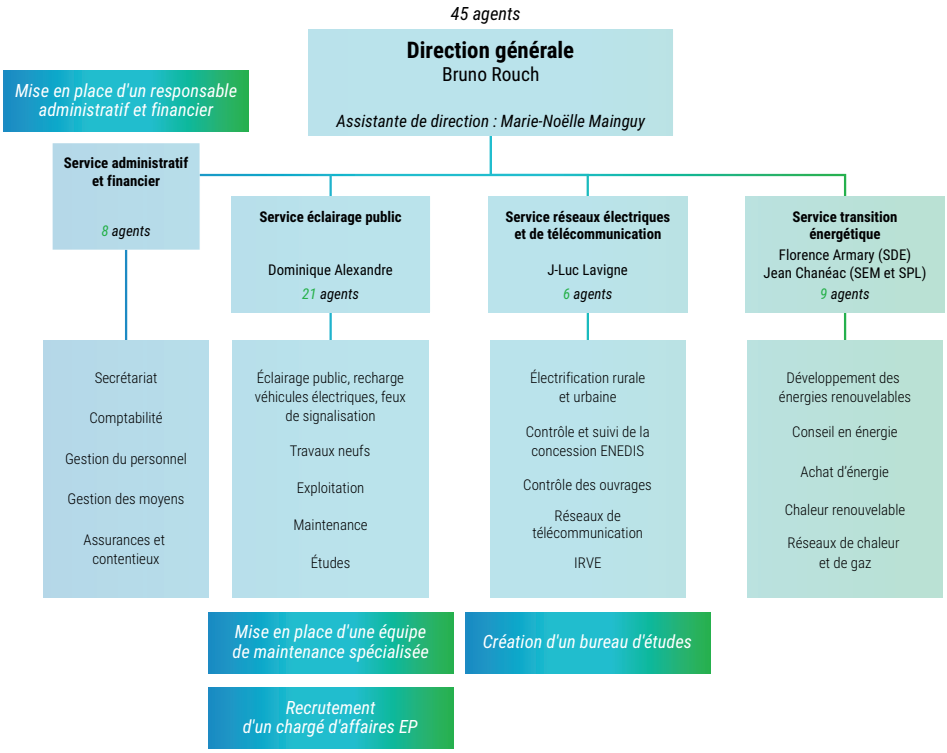
Quatre compétences optionnelles

- Les réseaux de chaleur et chaudières collectives
- La distribution du gaz de ville (compétence pas encore mise en œuvre par le SDE65)
- Les feux tricolores
- La production d'énergie renouvelable

Des missions accessoires avec une mise en commun de moyens dans les domaines de l'énergie

- Les économies d'énergie et l'utilisation rationnelle de l'énergie : conseil en énergie, achat d'énergie, diagnostics énergétiques des bâtiments publics, gestion des certificats d'économies d'énergie…
- L'aide au développement des énergies renouvelables des collectivités : photovoltaïque, hydro-électricité, chaleur renouvelable
- L'enfouissement des réseaux de télécommunication et numériques et la coordination des gestionnaires de réseaux
- La cartographie numérique des réseaux électriques (système d'information géographique)

Évolutions de l'organisation du SDE65



Pour exercer l'ensemble de ses missions, le SDE65 dispose de ressources de fonctionnement de l'ordre de 5 M€/an et de ressources d'investissement de l'ordre de 11 M€/an.

Une adaptation de l'organisation interne pour tenir compte des missions nouvelles du SDE65

L'organisation interne du SDE65 a été adaptée pour :

- renforcer le pôle administratif et financier
- doter le syndicat d'un bureau d'études
- doter le service Éclairage public d'une équipe de maintenance spécialisée, et renforcer ses compétences en travaux neufs

UN PROJET DE SERVICE, SEPT ORIENTATIONS

/1 Renforcer l'organisation pour améliorer la qualité et la sécurité juridique

L'objectif est de rendre l'action du SDE65 plus claire, plus sûre et plus efficiente tout en maîtrisant les moyens. L'effectif cible est de 45 agents.

/2 Maintenir les deux missions historiques du SDE65 (électricité et éclairage public) à un haut niveau de satisfaction dans le cadre de la nouvelle concession

Les deux compétences communes à tous les adhérents (électrification et éclairage public) restent l'assise technique et juridique du SDE65. Elles véhiculent une image positive du syndicat et lui apportent une reconnaissance qui nécessitent d'être soutenues. La nouvelle concession a renouvelé le cadre d'intervention du SDE65 en partenariat avec Enedis.

/3 Conforter le rôle de service public de la transition énergétique au bénéfice des collectivités

Depuis 2014, le SDE65 développe ses capacités d'intervention dans de nombreux domaines relatifs à l'énergie, et contribue aux projets de territoires portés par les EPCI, le Département et la Région. Il est ainsi un acteur de la transition énergétique majeur et de plus en plus sollicité.

/4 Investir fortement le développement des énergies renouvelables en diversifiant les champs d'action

En créant deux budgets annexes consacrés au développement de deux énergies renouvelables (chaleur et photovoltaïque) et la société publique d'investissement Ha-Py Énergies, le SDE65 a doté les collectivités d'outils stratégiques et qui sont appelés à être davantage utilisés .

/5 Développer la mobilité décarbonée

Depuis 2016, le SDE65 investit sur les infrastructures de recharge des véhicules électriques, et s'est associé avec d'autres syndicats d'Occitanie pour créer le réseau « REVEO », qui compte plus de 1 000 stations de charge. Pour répondre aux besoins futurs, ce réseau doit évoluer dans le cadre d'une vision prospective départementale.

/6 Préparer les enjeux de demain

En diversifiant son activité, le SDE65 répond aux attentes du quotidien en matière d'électricité et d'énergie, mais doit désormais investir de nouveaux sujets : développement du numérique et des objets interconnectés ; téléphonie mobile ; développement de l'hydrogène, du GNV vert, de la géothermie ; obligations de la loi anti-endommagement (mise en place du PCRS).

/7 Communiquer pour valoriser et faire connaître le SDE65

Dans un contexte d'évolution de l'action publique et de réorganisation territoriale, il est important pour l'avenir du SDE65 de communiquer sur son action et ses résultats.

DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU PROJET DE SERVICE

- Mettre en place un plan triennal de formation et de développement des compétences permettant la montée en compétence sur les missions nouvelles, l'intégration des nouveaux agents, et la prise en compte des nouvelles réglementations techniques
- Aménager les locaux, notamment en réaménageant l'accueil du bâtiment, en agrandissant le service Éclairage public, et en adaptant le garage
- Accompagner les agents par le biais d'entretiens individuels et en équipe, et la mise en œuvre d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux
- Suivre et évaluer l'atteinte des objectifs grâce à un bilan annuel présenté en bureau en début d'années 2023, 2024 et 2025

Date de publication : Octobre 2022 - Prix de vente : gratuit - N°ISSN (2551-8763)
Responsable de publication : Bruno Rouch
Rédaction : Valérie Médaille, communication, conseil, formation - Graphisme & Impression : Agence So'Happy
Crédits photo : SDE65 - Diffusion : 1.250 exemplaires