



RECUEIL
DES ACTES
ADMINISTRATIFS
DU
DÉPARTEMENT

(Séance plénière du 19 janvier 2022 – TOME II)

Conseil départemental de la Dordogne

ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES

Mercredi 19 janvier 2022



DÉLIBÉRATIONS DÉFINITIVES

N° 22-1 à N° 22-7

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE
Orientations budgétaires 2022

Mercredi 19 janvier 2022 (matin)

PRESENTS :

M. PEIRO Germinal, Président

AUZOU	Jacques
BAYLE	Josie
BETAÏLLE	Jérôme
BEZAC - GONTHIER	Catherine
BOUCAUD	Christelle
BOURDEAU	Pascal
CAPPELLE	Carline
CELIER	Mélanie
CHABREYROU	Olivier
CHABREYROU	Véronique
CHEVALLIER	Sylvie
CIPIERRE	Thierry
DEFOULNY	Christel
DELMARÈS	Frédéric
DELTEIL	Pascal
DOBBELS	Stéphane
DUCROCQ	Corinne
FAURE	Marie-Laure
FAURE	Claudine
FAYOL	Stéphane
FRETILLERE	Éric
GAUTHIER	Florence
HYVOZ	Isabelle
LABARTHE	Cécile
LAFAYE	Raphaëlle
LAMONERIE	Bruno
MAGNE	Jean-Michel
MARSAT	Marie-Lise
MASO	Paul
NEVERS	Juliette
OLLIVIER	Alain
RANOUX	Jacques
ROUILLER	Rozenn
ROUSSEAU	Christophe
SAUTREAU	Jean-Michel
SECRESTAT	Benoît
VARAILLAS	Marie-Claude
VOLPATO	Mireille

ABSENTS EXCUSÉS :

ANGLARD	Régine
BAZINET	Didier
BORGELLA	Florence
BOURRA	Francine
BOUSQUET	Dominique
LAFON - GAUTHIER	Patricia
LAGOUBIE	Fabienne
LAJUGIE	Michel
MOSSION	Laurent
TEILLAC	Christian

Président de Séance : Germinal PEIRO, Président du Conseil départemental.
 Secrétaire de Séance : Mélanie CELERIER, Conseillère départementale.

La Séance est ouverte à 09h40 et levée à 12h30.
 (Les travaux en commission ont été réalisés de 10h45 à 11h30)

DÉLÉGATIONS DE VOTE

M. AUZOU est excusé sans pouvoir.
 Mme ANGLARD a donné pouvoir à Mme BOUCAUD (délibérations n° 22-2 et 22-4 à 22-7).
 M. BAZINET a donné pouvoir à Mme BEZAC-GONTHIER (délibérations n° 22-2 et 22-4 à 22-7).
 Mme BORGELLA a donné pouvoir à M. ROUSSEAU (délibérations n° 22-2 et 22-4 à 22-7).
 Mme BOURRA a donné pouvoir à M. FAYOL (délibérations n° 22-2 et 22-4 à 22-7).
 M. BOUSQUET a donné pouvoir à Mme HYVOZ (délibérations n° 22-2 et 22-4 à 22-7).
 Mme LAFON-GAUTHIER a donné pouvoir à M. PEIRO (délibérations n° 22-2 et 22-4 à 22-7).
 Mme LAGOUBIE a donné pouvoir à M. SECRESTAT (délibérations n° 22-2 et 22-4 à 22-7).
 M. LAJUGIE est excusé sans pouvoir.
 M. MOSSION a donné pouvoir à Mme BAYLE (délibérations n° 22-2 et 22-4 à 22-7).
 M. TEILLAC a donné pouvoir à Mme GAUTHIER (délibérations n° 22-2 et 22-4 à 22-7).
 Mme VARAILLAS est excusée sans pouvoir.
 Mme ROUILLER a donné pouvoir à M. SAUTREAU (délibérations n°22-2 et 22-4 à 22-6).

Liste des rapports présentés :

N° de délibération	NATURE DE L'AFFAIRE	Nom du rapporteur	OBSERVATIONS
4ème Commission : Agriculture, Forêt, Aménagement rural, Développement durable			
7	Rapport sur la situation en matière de développement durable du Département de la Dordogne. Année 2021.	M. BOURDEAU	Prend acte <u>Prise de parole :</u> M. PEIRO, M. CIPIERRE, M. BOURDEAU.
1ère Commission : Finances, Administration générale, Patrimoine, Aide aux communes			
2	Rapport Social Unique (RSU). Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Département de la Dordogne. Année 2020.	Mme VOLPATO	Prend acte <u>Prise de parole :</u> M. PEIRO, Mme VOLPATO, M. FAYOL, M. CIPIERRE, M. SAUTREAU. <u>Départ :</u> Mme ROUILLER
5	Charte de la laïcité et des valeurs républicaines du Conseil départemental de la Dordogne.	M. MERILLOU	Adoptée à l'unanimité <u>Demande d'amendement :</u> Suppression du mot « race ». <u>Prise de parole :</u> M. PEIRO, M. MERILLOU, Mme CHEVALLIER, M. ROUSSEAU, M. RANOUX, M. CIPERRE, M. CHABREYROU

4	Recours au vote électronique par Internet comme modalité de vote pour les élections professionnelles du 8 décembre 2022.	Mme BEZAC-GONTHIER	Adoptée à l'unanimité
3ème Commission : Solidarité, Santé, Insertion, Famille, Enfance			
6	Tarification 2022. Section "dépendance" des Etablissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD).	M. RANOUX	Adoptée à l'unanimité <u>Prise de parole :</u> M. PEIRO, M. RANOUX

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE
Orientations budgétaires 2022

Mercredi 19 janvier 2022 (après-midi)

PRESENTS :

M. PEIRO Germinal, Président

ANGLARD	Régine
BAYLE	Josie
BETAÏLLE	Jérôme
BEZAC - GONTHIER	Catherine
BOUCAUD	Christelle
BOURRA	Francine
BOURDEAU	Pascal
BOUSQUET	Dominique
CAPPELLE	Carline
CELERIER	Mélanie
CHABREYROU	Olivier
CHABREYROU	Véronique
CHEVALLIER	Sylvie
CIPIERRE	Thierry
DELMARÈS	Frédéric
DELTEIL	Pascal
DOBBELS	Stéphane
DUCROCQ	Corinne
FAURE	Marie-Laure
FAURE	Claudine
FAYOL	Stéphane
GAUTHIER	Florence
HYVOZ	Isabelle
LABARTHE	Cécile
LAFAYE	Raphaëlle
LAJUGIE	Michel
LAMONERIE	Bruno
MAGNE	Jean-Michel
MASO	Paul
MERILLOU	Serge
NEVERS	Juliette
OLLIVIER	Alain
RANOUX	Jacques
ROUSSEAU	Christophe
SAUTREAU	Jean-Michel
SECRESTAT	Benoît
TEILLAC	Christian
VARAÏLLAS	Marie-Claude
VOLPATO	Mireille

ABSENTS EXCUSÉS :

AUZOU	Jacques
BAZINET	Didier
BORGELLA	Florence
DEFOULNY	Christel
FRETILLERE	Éric
LAFON - GAUTHIER	Patricia
LAGOUBIE	Fabienne
MARSAT	Marie-Lise
MOSSION	Laurent
ROUILLER	Rozenn

Président de Séance : Germinal PEIRO, Président du Conseil départemental.
Secrétaire de Séance : Mélanie CELERIER, Conseillère départementale.

La Séance est ouverte à 14h40 et levée à 16h20.

DÉLÉGATIONS DE VOTE

M. AUZOU est excusé sans pouvoir.
M. BAZINET a donné pouvoir à Mme BEZAC-GONTHIER (délibérations n° 22-1 et 22-3).
Mme BORGELLA a donné pouvoir à M. ROUSSEAU (délibérations n° 22-1 et 22-3).
Mme DEFOULNY a donné pouvoir à Mme M-L FAURE (délibérations n° 22-1 et 22-3).
M. FRÉTILLÈRE a donné pouvoir à M. CIPIERRE (délibérations n° 22-1 et 22-3).
Mme LAFON-GAUTHIER a donné pouvoir à M. PEIRO (délibérations n° 22-1 et 22-3).
Mme LAGOUBIE a donné pouvoir à M. SECRESTAT (délibérations n° 22-1 et 22-3).
Mme MARSAT a donné pouvoir à M. MÉRILLOU (délibérations n° 22-1 et 22-3).
M. MOSSION a donné pouvoir à Mme BAYLE (délibérations n° 22-1 et 22-3).
Mme ROUILLER a donné pouvoir à M. SAUTREAU (délibérations n° 22-1 et 22-3).

Liste des rapports présentés :

N° de délibération	NATURE DE L'AFFAIRE	Nom du rapporteur	OBSERVATIONS
1ère Commission : Finances, Administration générale, Patrimoine, Aide aux communes			
3	Débat sur les garanties de Protection Sociale Complémentaire du Personnel départemental conformément à l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021.	Mme LABARTHE	Prend acte Prise de parole : Mme LABARHE, M. FAYOL, M. TEILLAC
1	Rapport général. Orientations Budgétaires 2022.	M. LAMONERIE	Prend acte Prise de parole : M. LAMONERIE, M. ROUSSEAU, M. CIPIERRE, Mme VARAILLAS, M. CHABREYROU, M. PEIRO.

Le Président du Conseil départemental
de la Dordogne

Germinal PEIRO

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

Orientations budgétaires 2022

DÉLIBÉRATION N° 22-1 du 19 janvier 2022

Rapport général.

Orientations Budgétaires 2022.

DATE DE LA CONVOCATION : 24/12/2021

PRÉSIDENT DE SÉANCE : Germinal PEIRO

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Mélanie CELERIER

PRÉSENTS : Régine ANGLARD, Josie BAYLE, Jérôme BETAILLE, Catherine BEZAC-GONTHIER, Christelle BOUCAUD, Pascal BOURDEAU, Francine BOURRA, Dominique BOUSQUET, Carline CAPPELLE, Mélanie CELERIER, Olivier CHABREYROU, Véronique CHABREYROU, Sylvie CHEVALLIER, Thierry CIPIERRE, Frédéric DELMARES, Pascal DELTEIL, Stéphane DOBBELS, Corinne DUCROCQ, Claudine FAURE, Marie-Laure FAURE, Stéphane FAYOL, Florence GAUTHIER, Isabelle HYVOZ, Cécile LABARTHE, Raphaëlle LAFAYE, Michel LAJUGIE, Bruno LAMONERIE, Jean-Michel MAGNE, Paul MASO, Serge MERILLOU, Juliette NEVERS, Alain OLLIVIER, Germinal PEIRO, Jacques RANOUX, Christophe ROUSSEAU, Jean-Michel SAUTREAU, Benoît SECRESTAT, Christian TEILLAC, Marie-Claude VARAILLAS, Mireille VOLPATO

ABSENTS EXCUSÉS AVEC POUVOIR : Didier BAZINET donne pouvoir à Catherine BEZAC-GONTHIER, Florence BORGELLA donne pouvoir à Christophe ROUSSEAU, Christel DEFOULNY donne pouvoir à Marie-Laure FAURE, Eric FRETILLERE donne pouvoir à Thierry CIPIERRE, Patricia LAFON-GAUTHIER donne pouvoir à Germinal PEIRO, Fabienne LAGOUBIE donne pouvoir à Benoît SECRESTAT, Marie-Lise MARSAT donne pouvoir à Serge MERILLOU, Laurent MOSSION donne pouvoir à Josie BAYLE, Rozenn ROUILLER donne pouvoir à Jean-Michel SAUTREAU

ABSENT EXCUSÉ SANS POUVOIR : Jacques AUZOU.

RAPPORTEUR : Bruno LAMONERIE

PREND ACTE

Pour : 49

Contre : 0

Abstention : 0

Non-participation : 0

Excusés sans pouvoir : 1

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

Orientations budgétaires 2022

N° 22-1 du 19 janvier 2022

Rapport général.
Orientations Budgétaires 2022.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le rapport présenté par M. le Président du Conseil départemental,

VU l'avis de la 1re commission finances, administration générale, patrimoine, aide aux communes,

VU l'avis de la 2e commission emploi, économie, tourisme, affaires européennes et coopération décentralisée,

VU l'avis de la 3e commission solidarité, santé, insertion, famille, enfance,

VU l'avis de la 4e commission agriculture, forêt, aménagement rural, développement durable,

VU l'avis de la 5e commission infrastructures, transports, logement, développement numérique,

VU l'avis de la 6e commission jeunesse, éducation, culture, sports,

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

PREND ACTE des Orientations budgétaires 2022 telles que présentées dans le rapport du Président du Conseil départemental et ses annexes.


Le Président du Conseil départemental
de la Dordogne
Germinal PEIRO

ANNEXE 1

CARACTERISTIQUES DE LA DETTE

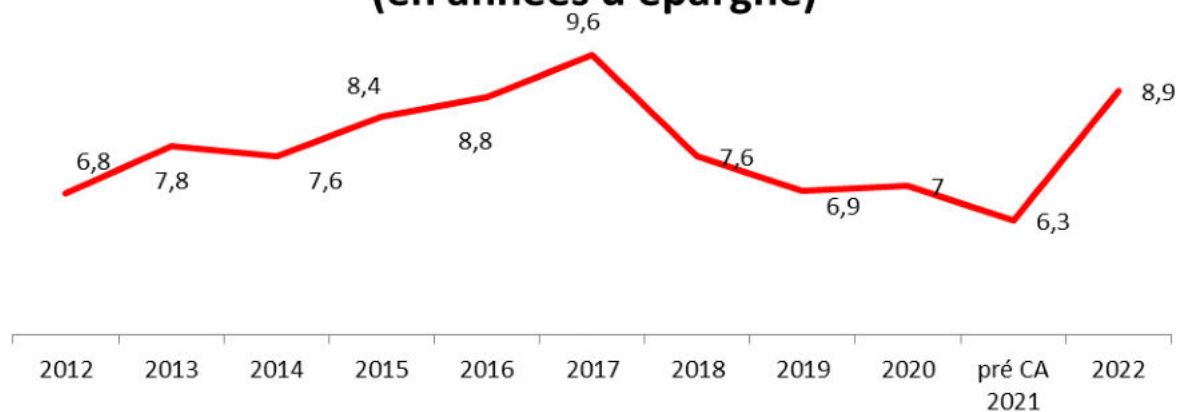
1- L'encours de dette

Au 1^{er} janvier 2022, le capital restant dû par le département envers ses prêteurs s'évalue à 453,19 M€ avec un taux moyen de 1,50 % et une durée de vie résiduelle de 12 ans.

Le délai de désendettement mesure notre capacité à rembourser notre dette si l'on y consacrait l'intégralité de notre épargne (encours de la dette / capacité d'autofinancement).

Un ratio de désendettement faible permettra de ne pas obérer la politique d'investissement de la collectivité et de rendre soutenable le recours à l'emprunt. Une capacité de désendettement autour de 10 ans constitue un objectif à maintenir pour les collectivités. La moyenne se fixe aux alentours de 12 ans quand le seuil d'alerte est de 15 ans.

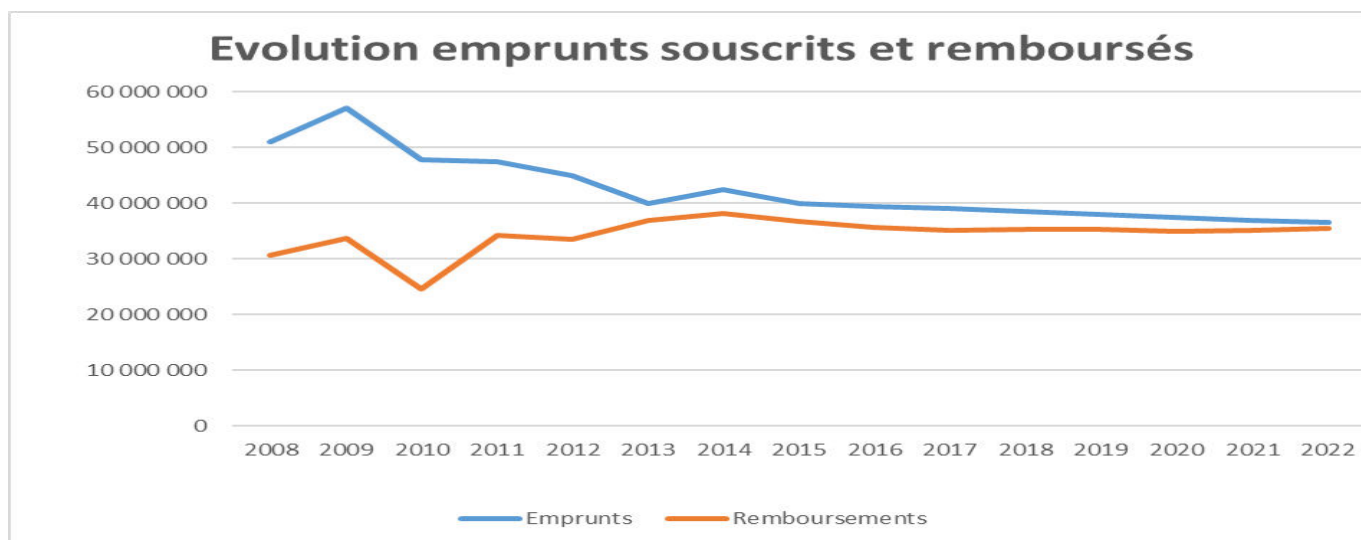
Évolution de la capacité de désendettement (en années d'épargne)



Au regard des prévisions d'emprunts et de remboursements, le capital restant dû au 31/12/2022 devrait s'établir à 454,3 M€.

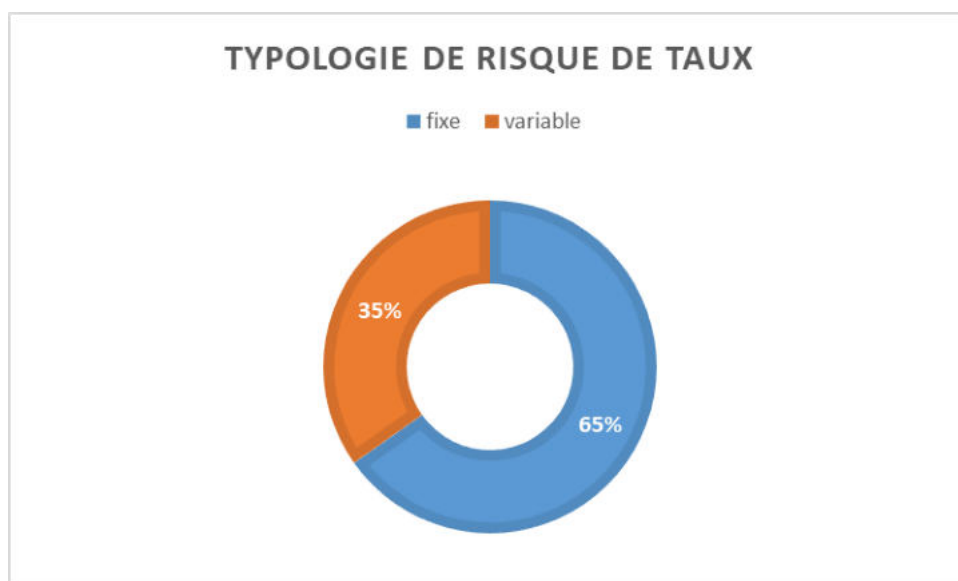
2- L'emprunt nouveau

La stratégie en matière d'emprunt est poursuivie avec une diminution progressive de la souscription. Il est ainsi proposé d'inscrire 36,5 M€ d'emprunts nouveaux pour l'exercice 2022.

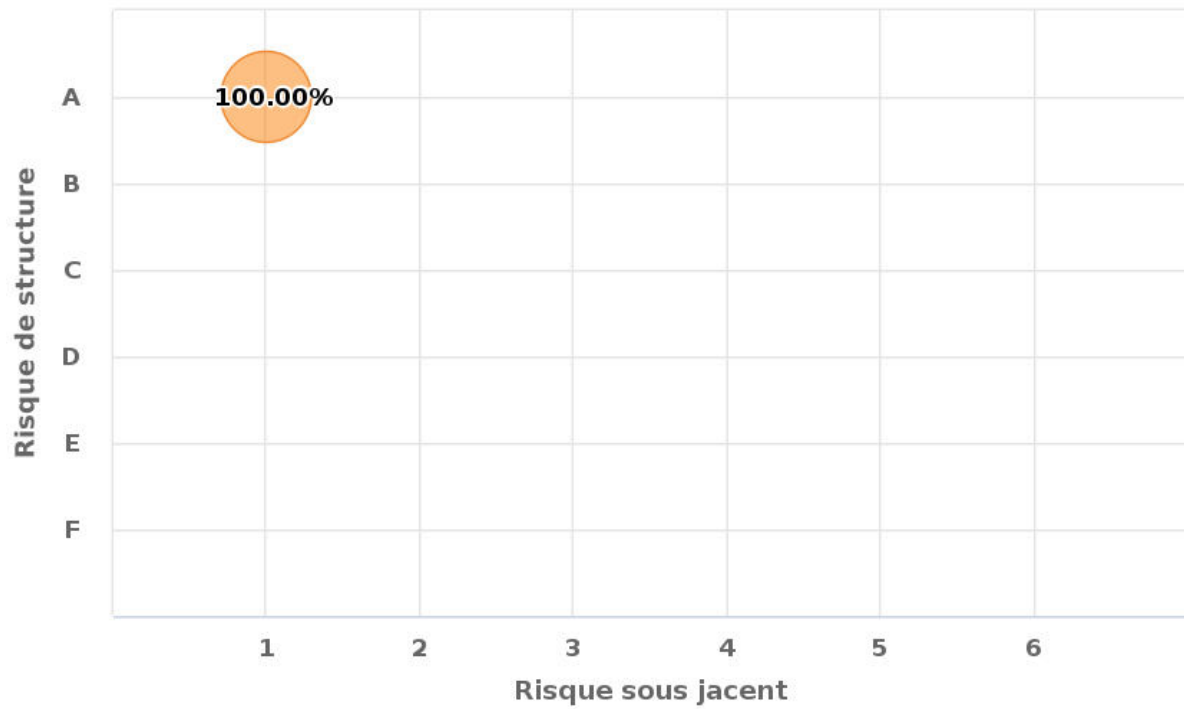


3- Les intérêts de la dette

La répartition entre taux fixe et variable évolue vers une part significative (66,7 %) de taux fixe en raison de l'attractivité des taux.



La structure de la dette du département est particulièrement saine. La totalité de la dette est cotée A-1, soit la meilleure notation définie par la charte Gissler.



Le taux moyen de notre dette au 1/1/2022 s'établit à 1,50 %, soit un niveau très compétitif.

Au regard de cet endettement maîtrisé, peu risqué et prévisible, les inscriptions budgétaires 2022 poursuivent leur tendance baissière à 7,6 M€ d'intérêts réglés à l'échéance.

ANNEXE 2

SITUATION DES AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT ET DE PROGRAMME

PIB - Autorisations d'engagement - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
DEPENSES												
D.S.P.	DSP POLE RSA - LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS	9344 444 611.2 0 2019 FSE (6)	Contrats de prestations de services avec entr - FSE	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.S.P.	DSP POLE RSA - LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS	9344 444 6558.3 0 2019 FSE (4)	Autres contributions - FSE	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9344 444 2019 FSE FOND SOCIAL EUROPEEN				0,00		0,00						0,00
D.S.P.	DSP POLE RSA - LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS	9344 444 611.2 0 2022 FSE (2)	Contrats de prestations de services avec entr - FSE	490 000,00	Crédits totaux inscrits	245 000,00	245 000,00					490 000,00
					dont crédits ajustés	245 000,00	245 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	490 000,00
9344 444 2022 FSE FOND SOCIAL EUROPEEN				490 000,00		245 000,00	245 000,00					490 000,00
D.S.P.	DSP POLE RSA - LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS	935 564 6558.3 0 2018 FSE (1)	Autres contributions - FSE	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
935 564 2018 FSE FOND SOCIAL EUROPEEN				0,00		0,00						0,00
Hors subventions et participations				490 000,00		245 000,00	245 000,00					490 000,00
D.S.P.	DSP POLE RSA - LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS	9344 444 6568.27 0 2019 FSE (8)	Participations - Avances 2019 : cofinancement (FSE)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9344 444 2019 FSE FOND SOCIAL EUROPEEN				0,00		0,00						0,00
D.S.P.	DSP POLE RSA - LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS	9344 444 6568.27 0 2020 FSE (5)	Participations - Avances 2019 : cofinancement (FSE)	226 000,00	Crédits totaux inscrits	226 000,00						226 000,00
					dont crédits ajustés	226 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	226 000,00
9344 444 2020 FSE FOND SOCIAL EUROPEEN				226 000,00		226 000,00						226 000,00
D.S.P.	DSP POLE RSA - LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS	9344 444 6568.27 0 2022 FSE (3)	Participations - Avances 2019 : cofinancement (FSE)	252 240,00	Crédits totaux inscrits	126 120,00	126 120,00					252 240,00
					dont crédits ajustés	126 120,00	126 120,00	0,00	0,00	0,00	0,00	252 240,00
9344 444 2022 FSE FOND SOCIAL EUROPEEN				252 240,00		126 120,00	126 120,00					252 240,00
Participations				478 240,00		352 120,00	126 120,00					478 240,00
D.S.P.	DSP POLE RSA - LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS	9305 051 65748 0 2018 FSE (5)	Subvention de fct aux autres personnes de droit privé	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9305 051 2018 FSE FOND SOCIAL EUROPEEN				0,00		0,00						0,00
D.S.P.	DSP POLE RSA - LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS	9305 051 65748 0 2019 FSE (5)	Subvention de fct aux autres personnes de droit privé	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9305 051 2019 FSE FOND SOCIAL EUROPEEN				0,00		0,00						0,00
D.S.P.	DSP POLE RSA - LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS	9305 051 65748 0 2020 FSE (2)	Subvention de fct aux autres personnes de droit privé	-261 970,03	Crédits totaux inscrits	368 000,00						368 000,00
					dont crédits ajustés	-261 970,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-261 970,03
9305 051 2020 FSE FOND SOCIAL EUROPEEN				-261 970,03		368 000,00						368 000,00
D.S.P.	DSP POLE RSA - LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS	9305 051 65748 0 2022 FSE (4)	Subvention de fct aux autres personnes de droit privé	860 000,00	Crédits totaux inscrits	430 000,00	430 000,00					860 000,00
					dont crédits ajustés	430 000,00	430 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	860 000,00
9305 051 2022 FSE FOND SOCIAL EUROPEEN				860 000,00		430 000,00	430 000,00					860 000,00

PIB - Autorisations d'engagement - OB 2022

Imputation budgétaire		Libellé Nature	Total Ajustement	Phasage CP							
				2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL	
Subventions			598 029,97	798 000,00	430 000,00						1 228 000,00
TOTAL dépenses fonctionnement			1 566 269,97	1 395 120,00	801 120,00						2 196 240,00
RECETTES											
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	930 041 74778.4 0 2017 FSE (1)	Fonds social européen Axe 3 - Insertion	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00					0,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
930 041 2017 FSE FOND SOCIAL EUROPEEN				0,00		0,00					0,00
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	930 041 74778.4 0 2018 FSE (1)	Fonds social européen Axe 3 - Insertion	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00					0,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	930 041 74778.42 0 2018 FSE (2)	Fonds social européen Axe 4 - Assistance technique	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00					0,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
930 041 2018 FSE FOND SOCIAL EUROPEEN				0,00		0,00					0,00
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	930 041 74778.4 0 2019 FSE (1)	Fonds social européen Axe 3 - Insertion	0,00	Crédits totaux inscrits	333 381,00	0,47				333 381,47
					dont crédits ajustés	-0,47	0,47	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	930 041 74778.42 0 2019 FSE (2)	Fonds social européen Axe 4 - Assistance technique	0,00	Crédits totaux inscrits	72 000,00					72 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
930 041 2019 FSE FOND SOCIAL EUROPEEN				0,00		405 381,00	0,47				405 381,47
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	930 041 74778.4 0 2020 FSE (1)	Fonds social européen Axe 3 - Insertion	0,00	Crédits totaux inscrits	846 207,00	0,63				846 207,63
					dont crédits ajustés	-0,63	0,63	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	930 041 74778.42 0 2020 FSE (2)	Fonds social européen Axe 4 - Assistance technique	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00					0,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
930 041 2020 FSE FOND SOCIAL EUROPEEN				0,00		846 207,00	0,63				846 207,63
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	930 041 74778.43 0 2021 FSE (1)	Fond social européen - Axe 3	0,00	Crédits totaux inscrits	1 066 825,00	1 000 000,64				1 106 825,64
					dont crédits ajustés	-1 000 000,64	1 000 000,64	0,00	0,00	0,00	0,00
930 041 2021 FSE FOND SOCIAL EUROPEEN				0,00		1 066 825,00	1 000 000,64				1 106 825,64
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	930 041 74778.43 0 2022 FSE (1)	Fond social européen - Axe 3	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00					0,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
930 041 2022 FSE FOND SOCIAL EUROPEEN				0,00		0,00					0,00
Hors subventions et participations			0,00		1 358 413,00	1 000 001,74					2 358 414,74
TOTAL recettes fonctionnement			0,00		1 358 413,00	1 000 001,74					2 358 414,74

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
DEPENSES												
D.A.M.	DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DU NUMERIQUE	900 020 2051 0 1996 PATRI (231)	Concessions et droits similaires	0,00	Crédits totaux inscrits	100,58						100,58
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DU NUMERIQUE	900 020 21838 0 1996 PATRI (224)	Autres immos corpo - Autre matériel informatique	0,00	Crédits totaux inscrits	38,69						38,69
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	900 020 2313.1114 0 1996 PATRI (229)	Maison du département en sarladais	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00		6 384 140,00				6 384 140,00
					dont crédits ajustés	-150 000,00	0,00	150 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	900 020 2313.1118 0 1996 PATRI (230)	Accessibilité des handicapés	0,00	Crédits totaux inscrits	100 000,00	3 838 473,00					3 938 473,00
					dont crédits ajustés	-2 738 473,00	2 738 473,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	900 020 2313.112 0 1996 PATRI (227)	Maison du département de Nontron	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00			180 000,00			180 000,00
					dont crédits ajustés	-180 000,00	0,00	0,00	180 000,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	900 020 238.4 0 1996 PATRI (232)	Avance à la SEMIPER construction maison département Bergerac	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00					229 500,00	229 500,00
					dont crédits ajustés	-229 500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	229 500,00	0,00
900 020 1996 PATRI PATRIMOINE DEPARTEMENTAL				0,00		100 139,27	3 838 473,00	6 384 140,00	180 000,00		229 500,00	10 732 252,27
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	900 020 2312.10 0 2017 PATRI (15)	Travaux paysagers	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	644,16					644,16
					dont crédits ajustés	-644,16	644,16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
900 020 2017 PATRI PATRIMOINE DEPARTEMENTAL				0,00		0,00	644,16					644,16
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	900 020 2312.10 0 2018 PATRI (20)	Travaux paysagers	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	3 831,88					3 831,88
					dont crédits ajustés	-3 831,88	3 831,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
900 020 2018 PATRI PATRIMOINE DEPARTEMENTAL				0,00		0,00	3 831,88					3 831,88
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	900 020 2031 0 2018 TOUR (32)	Frais d'études	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	810,00					810,00
					dont crédits ajustés	-810,00	810,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
900 020 2018 TOUR TOURISME				0,00		0,00	810,00					810,00
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	900 020 215731 0 2019 PATRI (34)	Matériel et outillage de voirie - Matériel roulant	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	1 651,40					1 651,40
					dont crédits ajustés	-1 651,40	1 651,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	900 020 2312.10 0 2019 PATRI (23)	Travaux paysagers	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	8 000,00					8 000,00
					dont crédits ajustés	-8 000,00	8 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECTION GENERALE	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	900 020 2188.20 0 2019 PATRI (31)	Acquisition matériel médical	0,00	Crédits totaux inscrits	2 000,00						2 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECTION GENERALE	SERVICE DES ACHATS	900 020 21848 0 2019 PATRI (20)	Autres immos corpo - Autres matériels de bureau et mobiliers	0,00	Crédits totaux inscrits	1 793,04						1 793,04
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
900 020 2019 PATRI PATRIMOINE DEPARTEMENTAL				0,00		3 793,04	9 651,40					13 444,44
D.A.M.	DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DU NUMERIQUE	900 020 2051 0 2020 PATRI (9)	Concessions et droits similaires	0,00	Crédits totaux inscrits	610 000,00						610 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DU NUMERIQUE	900 020 21838 0 2020 PATRI (4)	Autres immos corpo - Autre matériel informatique	0,00	Crédits totaux inscrits	450 000,00						450 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	900 020 2188 0 2020 PATRI (10)	Autres immos corpo - Autres	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	8 000,00					8 000,00
					dont crédits ajustés	-8 000,00	8 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	900 020 2313.1130 0 2020 PATRI (17)	Aménagement de la maison du département à Terrasson	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00		80 000,00				80 000,00
					dont crédits ajustés	-80 000,00	0,00	80 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	900 020 238 0 2020 PATRI (28)	Avances versées sur commandes d'immos corporelles	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00		50 000,00				50 000,00
					dont crédits ajustés	-50 000,00	0,00	50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	900 020 215731 0 2020 PATRI (16)	Matériel et outillage de voirie - Matériel roulant	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	2 600,00					2 600,00
					dont crédits ajustés	-2 600,00	2 600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	900 020 21578 0 2020 PATRI (7)	Autre matériel technique	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	2 168,57					2 168,57
					dont crédits ajustés	-2 168,57	2 168,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECTION GENERALE	SERVICE DES ACHATS	900 020 21848 0 2020 PATRI (2)	Autres immos corpo - Autres matériels de bureau et mobiliers	0,00	Crédits totaux inscrits	1 864,46						1 864,46
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECTION GENERALE	SERVICE DES ACHATS	900 020 21848.3 0 2020 PATRI (19)	Aides individuelles FIPHFP	0,00	Crédits totaux inscrits	12 138,35						12 138,35
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECTION GENERALE	SERVICE DES ACHATS	900 020 2188 0 2020 PATRI (1)	Autres immos corpo - Autres	0,00	Crédits totaux inscrits	3 363,06						3 363,06
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
900 020 2020 PATRI PATRIMOINE DEPARTEMENTAL				0,00		1 077 365,87	12 768,57	130 000,00				1 220 134,44
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	900 020 2313.32 0 2021 ECO (1)	Etudes et mises en conformité abattoir Ribérac	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	1 500 000,00					1 500 000,00
					dont crédits ajustés	-1 500 000,00	1 500 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
900 020 2021 ECO ECONOMIE EMPLOI				0,00		0,00	1 500 000,00					1 500 000,00
D.A.M.	DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DU NUMERIQUE	900 020 2051 0 2021 PATRI (9)	Concessions et droits similaires	0,00	Crédits totaux inscrits	157 000,00						157 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	900 020 2313.11 0 2021 PATRI (7)	Bâtiments administratifs	0,00	Crédits totaux inscrits	280 000,00	685 000,00					965 000,00
					dont crédits ajustés	-272 500,00	272 500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	900 020 2313.1123 0 2021 PATRI (8)	Travaux de rénovation énergétique	0,00	Crédits totaux inscrits	169 000,00						169 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	900 020 2312.10 0 2021 PATRI (6)	Travaux paysagers	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	50 000,00					50 000,00
					dont crédits ajustés	-50 000,00	50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
900 020 2021 PATRI PATRIMOINE DEPARTEMENTAL				0,00		606 000,00	735 000,00					1 341 000,00
D.A.M.	DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DU NUMERIQUE	900 020 2051 0 2022 PATRI (9)	Concessions et droits similaires	1 490 500,00	Crédits totaux inscrits	433 500,00	589 000,00	468 000,00				1 490 500,00
					dont crédits ajustés	433 500,00	589 000,00	468 000,00	0,00	0,00	0,00	1 490 500,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	900 020 2313.1123 0 2022 PATRI (8)	Travaux de rénovation énergétique	1 000 000,00	Crédits totaux inscrits	331 000,00	330 000,00	339 000,00				1 000 000,00
					dont crédits ajustés	331 000,00	330 000,00	339 000,00	0,00	0,00	0,00	1 000 000,00
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	900 020 2312.10 0 2022 PATRI (6)	Travaux paysagers	160 000,00	Crédits totaux inscrits	160 000,00						160 000,00
					dont crédits ajustés	160 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	160 000,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE FONCIER ET DOMAINE PUBLIC	900 020 2111 0 2022 PATRI (3)	Terrains nus	79 360,00	Crédits totaux inscrits	79 360,00						79 360,00
					dont crédits ajustés	79 360,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	79 360,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE FONCIER ET DOMAINE PUBLIC	900 020 2115 0 2022 PATRI (5)	Terrains bâtis	340 000,00	Crédits totaux inscrits	155 000,00	185 000,00					340 000,00
					dont crédits ajustés	155 000,00	185 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	340 000,00
900 020 2022 PATRI PATRIMOINE DEPARTEMENTAL				3 069 860,00		1 158 860,00	1 104 000,00	807 000,00				3 069 860,00
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET	900 020 2312.10 0 2022 PATRI (6)	Travaux paysagers	0,00	Crédits totaux inscrits	20 000,00						20 000,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
					dont crédits ajustés	20 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20 000,00
900 020 2022 TOUR TOURISME				20 000,00		20 000,00						20 000,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 221 2313.1212 0 1996 COLEDU (251)	Restructuration du collège du Bugue	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	3 618 689,00					3 618 689,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 221 2313.1214 0 1996 COLEDU (258)	Restructuration du collège de Terrasson	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	2 685 000,00					2 685 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 221 2313.1217 0 1996 COLEDU (260)	Restructuration du collège de Thenon	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	50 000,00					50 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 221 2313.1221 0 1996 COLEDU (261)	Restructuration du collège de La Force	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	23 500,00					23 500,00
					dont crédits ajustés	-23 500,00	23 500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 221 2313.126 0 1996 COLEDU (253)	Bâtiments scolaires - Accessibilité et mises en conformité	0,00	Crédits totaux inscrits	802 000,00	350 000,00	808 000,00				1 960 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 221 2313.127 0 1996 COLEDU (256)	Restructuration du collège de Piégut Pluviers	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	993 500,03					993 500,03
					dont crédits ajustés	-5 500,00	5 500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
902 221 1996 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		802 000,00	7 720 689,03	808 000,00				9 330 689,03
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 221 2313.12 0 2018 COLEDU (22)	Bâtiments scolaires	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00		410,16				410,16
					dont crédits ajustés	-410,16	0,00	410,16	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	902 221 2312 0 2018 COLEDU (1)	Immos en cours - Agencements et aménagements de terrains	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	2 717,04					2 717,04
					dont crédits ajustés	-2 717,04	2 717,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
902 221 2018 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		0,00	2 717,04	410,16				3 127,20
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 221 21312.1 0 2019 COLEDU (37)	Bâtiments - accessibilité handicapés	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	50 000,00					50 000,00
					dont crédits ajustés	-50 000,00	50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 221 2313.1221 0 2019 COLEDU (31)	Restructuration du collège de La Force	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00		80 814,67				80 814,67
					dont crédits ajustés	-80 814,67	0,00	80 814,67	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	902 221 2312 0 2019 COLEDU (1)	Immos en cours - Agencements et aménagements de terrains	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	64 424,12					64 424,12
					dont crédits ajustés	-64 424,12	64 424,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
902 221 2019 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		0,00	114 424,12	80 814,67				195 238,79
D.A.M.	DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DU NUMERIQUE	902 221 21831.12 0 2020 COLEDU (27)	Equipement numérique des collèges	0,00	Crédits totaux inscrits	450 000,00						450 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 221 238 0 2020 COLEDU (30)	Avances versées sur commandes d'immos corporelles	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	90 000,00					90 000,00
					dont crédits ajustés	-90 000,00	90 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	902 221 2031 0 2020 COLEDU (29)	Frais d'études	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	15 000,00					15 000,00
					dont crédits ajustés	-15 000,00	15 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	902 221 21578 0 2020 COLEDU (9)	Autre matériel technique	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	866,88					866,88
					dont crédits ajustés	-866,88	866,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
902 221 2020 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		450 000,00	105 866,88					555 866,88
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 221 2313.12 0 2021 COLEDU (3)	Bâtiments scolaires	0,00	Crédits totaux inscrits	2 031 610,00						2 031 610,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
902 221 2021 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		2 031 610,00						2 031 610,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 221 2313.1123 0 2022 COLEDU (5)	Travaux de rénovation énergétique	6 000 000,00	Crédits totaux inscrits	730 000,00	5 270 000,00					6 000 000,00
					dont crédits ajustés	730 000,00	5 270 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6 000 000,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 221 2313.12 0 2022 COLEDU (3)	Bâtiments scolaires	2 500 000,00	Crédits totaux inscrits	1 416 390,00	1 083 610,00					2 500 000,00
					dont crédits ajustés	1 416 390,00	1 083 610,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2 500 000,00
- D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	902 221 2031 0 2022 COLEDU (1)	Frais d'études	10 000,00	Crédits totaux inscrits	10 000,00						10 000,00
					dont crédits ajustés	10 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10 000,00
- D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	902 221 2312 0 2022 COLEDU (2)	Immos en cours - Agencements et aménagements de terrains	40 000,00	Crédits totaux inscrits	40 000,00						40 000,00
					dont crédits ajustés	40 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	40 000,00
902 221 2022 COLEDU COLLEGE EDUCATION				8 550 000,00		2 196 390,00	6 353 610,00					8 550 000,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 23 4581055 0 2017 COLEDU (25)	Aménagement locaux La Grenadière	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	1 640,00					1 640,00
					dont crédits ajustés	-1 640,00	1 640,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
902 23 2017 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		0,00	1 640,00					1 640,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 23 4581055 0 2018 COLEDU (28)	Aménagement locaux La Grenadière	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	80 000,00					80 000,00
					dont crédits ajustés	-80 000,00	80 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
902 23 2018 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		0,00	80 000,00					80 000,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 24 21312.1 0 2019 COLEDU (38)	Bâtiments - accessibilité handicapés	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	20 000,00					20 000,00
					dont crédits ajustés	-20 000,00	20 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 24 2313.12 0 2019 COLEDU (35)	Bâtiments scolaires	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	300 000,00					300 000,00
					dont crédits ajustés	-300 000,00	300 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
902 24 2019 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		0,00	320 000,00					320 000,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 24 2188.7 0 2020 COLEDU (20)	Fourniture de matériel accessibilité personnes handicapées	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	10 000,00					10 000,00
					dont crédits ajustés	-10 000,00	10 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
902 24 2020 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		0,00	10 000,00					10 000,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 30 2313.1425 0 2018 COLEDU (30)	Travaux maison des sports	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	22 000,00					22 000,00
					dont crédits ajustés	-22 000,00	22 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 30 2018 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		0,00	22 000,00					22 000,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 30 2313.1425 0 2020 COLEDU (18)	Travaux maison des sports	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00		310 720,00				310 720,00
					dont crédits ajustés	-310 720,00	0,00	310 720,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 30 2020 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		0,00	310 720,00					310 720,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 312 2313.14160 0 1996 CULT (433)	Travaux Château de Bourdeilles - Partie renaissance	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	830 000,00					830 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 312 2313.1470 0 1996 CULT (430)	Travaux grotte de Jovelle	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	45 000,00					45 000,00
					dont crédits ajustés	-45 000,00	45 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 312 1996 CULT CULTURE - PATRIMOINE CULTUREL				0,00		0,00	875 000,00					875 000,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 312 2313.1417 0 2017 CULT (21)	Travaux divers monuments historiques	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	4 175,85					4 175,85
					dont crédits ajustés	-395,85	395,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 312 2017 CULT CULTURE PATRIMOINE CULTUREL				0,00		0,00	4 175,85					4 175,85
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE	903 312 2313.14552 0 2018 CULT	Aménagement d'une billetterie boutique au château	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	50 000,00					50 000,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
					dont crédits ajustés	-50 000,00	50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 312			2018 CULT	CULTURE PATRIMOINE CULTUREL		0,00	50 000,00					50 000,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 312 2313.14551 0 2019 CULT (46)	Travaux divers dans les monuments historiques	0,00	Crédits totaux inscrits	70 000,00						70 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 312			2019 CULT	CULTURE PATRIMOINE CULTUREL		70 000,00						70 000,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 312 2313.14551 0 2020 CULT (30)	Travaux divers dans les monuments historiques	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	50 000,00					50 000,00
					dont crédits ajustés	-50 000,00	50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 312			2020 CULT	CULTURE PATRIMOINE CULTUREL		0,00	50 000,00					50 000,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 312 2313.142 0 2021 CULT (4)	Mise en sécurité du château de Biron	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	50 000,00					50 000,00
					dont crédits ajustés	-50 000,00	50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.C.E.S.	SERVICE DEPARTEMENTAL DU PATRIMOINE	903 312 2313.1404 0 2021 CULT (3)	Biron - Conservation Peintures murales Tribunal	26 400,00	Crédits totaux inscrits	26 400,00						26 400,00
					dont crédits ajustés	26 400,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	26 400,00
903 312			2021 CULT	CULTURE PATRIMOINE CULTUREL		26 400,00	50 000,00					76 400,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 312 2313.1417 0 2022 CULT (6)	Travaux divers monuments historiques	100 000,00	Crédits totaux inscrits	30 000,00	70 000,00					100 000,00
					dont crédits ajustés	30 000,00	70 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100 000,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 312 2313.14553 0 2022 CULT (9)	Bourdeilles - Aménagements intérieurs partie Renaissance - Affer	50 000,00	Crédits totaux inscrits	50 000,00						50 000,00
					dont crédits ajustés	50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50 000,00
903 312			2022 CULT	CULTURE PATRIMOINE CULTUREL		150 000,00	80 000,00	70 000,00				150 000,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 313 2317.314 0 1996 CULT (418)	Bâtiments culturels et sportifs	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	281 610,00					281 610,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 313			1996 CULT	CULTURE - PATRIMOINE CULTUREL		0,00	281 610,00					281 610,00
- D.C.E.S.	BIBLIOTHEQUE DEPARTEMENTALE DORDOGNE-PERIGORD	903 313 21848 0 2020 CULT (3)	Autres immos corpo - Autres matériels de bureau et mobiliers	-346,03	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-346,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-346,03
- D.C.E.S.	BIBLIOTHEQUE DEPARTEMENTALE DORDOGNE-PERIGORD	903 313 2188 0 2020 CULT (1)	Autres immos corpo - Autres	-5 431,31	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-5 431,31	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-5 431,31
903 313			2020 CULT	CULTURE PATRIMOINE CULTUREL		-5 777,34	0,00					0,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 315 2313.14 0 1996 CULT (419)	Bâtiments culturels et sportifs	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	22 760,25					22 760,25
					dont crédits ajustés	-22 760,25	22 760,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 315			1996 CULT	CULTURE - PATRIMOINE CULTUREL		0,00	22 760,25					22 760,25
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 315 2313.14 0 2019 CULT (49)	Bâtiments culturels et sportifs	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	30 000,00					30 000,00
					dont crédits ajustés	-30 000,00	30 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.C.E.S.	DIRECTION DES ARCHIVES DEPARTEMENTALES	903 315 2188 0 2019 CULT (6)	Autres immos corpo - Autres	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	360,21					360,21
					dont crédits ajustés	-360,21	360,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 315			2019 CULT	CULTURE PATRIMOINE CULTUREL		0,00	30 360,21					30 360,21
- D.C.E.S.	DIRECTION DES ARCHIVES DEPARTEMENTALES	903 315 21848 0 2020 CULT (4)	Autres immos corpo - Autres matériels de bureau et mobiliers	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	269,22					269,22
					dont crédits ajustés	-269,22	269,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.C.E.S.	DIRECTION DES ARCHIVES DEPARTEMENTALES	903 315 2188.4 0 2020 CULT (14)	Matériel de conservation d'archives	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	201,12					201,12
					dont crédits ajustés	-201,12	201,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
- D.C.E.S.	DIRECTION DES ARCHIVES DEPARTEMENTALES	903 315 2316.8 0 2020 CULT (25)	Restauration collection et oeuvres d'art	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	0,36					0,36
					dont crédits ajustés	-0,36	0,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 315 2020 CULT CULTURE PATRIMOINE CULTUREL				0,00		0,00	470,70				470,70	
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 321 2313.14 0 2022 COLEDU (6)	Bâtiments culturels et sportifs	200 000,00	Crédits totaux inscrits	80 000,00	80 000,00	40 000,00				200 000,00
					dont crédits ajustés	80 000,00	80 000,00	40 000,00	0,00	0,00	0,00	200 000,00
903 321 2022 COLEDU COLLEGE EDUCATION				200 000,00		80 000,00	80 000,00	40 000,00			200 000,00	
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 323 2313.34 0 2021 CULT (5)	Etudes et construction piscine Sarlat	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	3 000 000,00	2 600 000,00	3 000 000,00			8 600 000,00
					dont crédits ajustés	-3 000 000,00	0,00	0,00	3 000 000,00	0,00	0,00	0,00
903 323 2021 CULT CULTURE PATRIMOINE CULTUREL				0,00		3 000 000,00	2 600 000,00	3 000 000,00			8 600 000,00	
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 325 2313.143 0 1996 CULT (431)	Extension du centre départemental de tennis de Trélissac	0,00	Crédits totaux inscrits	1 000 000,00	1 850 000,00					2 850 000,00
					dont crédits ajustés	-200 000,00	200 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 325 1996 CULT CULTURE - PATRIMOINE CULTUREL				0,00		1 000 000,00	1 850 000,00				2 850 000,00	
- D.C.E.S.	DIRECTION DES SPORTS ET DE LA JEUNESSE	903 325 2188 0 2018 CULT (33)	Autres immos corpo - Autres	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	5,87					5,87
					dont crédits ajustés	-5,87	5,87	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 325 2018 CULT CULTURE PATRIMOINE CULTUREL				0,00		0,00	5,87				5,87	
- D.C.E.S.	DIRECTION DES SPORTS ET DE LA JEUNESSE	903 326 21578 0 2018 CULT (32)	Autre matériel technique	0,00	Crédits totaux inscrits	91,11						91,11
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 326 2018 CULT CULTURE PATRIMOINE CULTUREL				0,00		91,11					91,11	
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 332 2313.1415 0 2021 COLEDU (5)	Travaux dans les centres départementaux de vacances	0,00	Crédits totaux inscrits	71 150,00						71 150,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 332 2021 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		71 150,00					71 150,00	
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	904 410 4581042 0 2018 AS (24)	Aménagement du pôle social de Coulounieix-Chamiers	0,00	Crédits totaux inscrits	3 200 000,00	2 850 000,00					6 050 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
904 410 2018 AS AIDE SOCIALE				0,00		3 200 000,00	2 850 000,00				6 050 000,00	
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	904 410 2324.15811 0 2021 AS (5)	Subvention en cours - Pôle social - Grand Périgueux	0,00	Crédits totaux inscrits	13 663,00	8 618,00	6 995,00	5 188,00	3 037,00	1 382,00	38 883,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
904 410 2021 AS AIDE SOCIALE				0,00		13 663,00	8 618,00	6 995,00	5 188,00	3 037,00	1 382,00	38 883,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	904 420 2313.1315 0 2020 AS (17)	Construction du CMS de Terrasson	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	960 000,00					960 000,00
					dont crédits ajustés	-960 000,00	960 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	904 420 238 0 2020 AS (16)	Avances versées sur commandes d'immos corporelles	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	150 000,00					150 000,00
					dont crédits ajustés	-150 000,00	150 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
904 420 2020 AS AIDE SOCIALE				0,00		0,00	1 110 000,00				1 110 000,00	
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	904 420 2313.13 0 2021 AS (3)	Bâtiments sociaux et médico-sociaux	0,00	Crédits totaux inscrits	250 000,00	582 300,00					832 300,00
					dont crédits ajustés	-350 000,00	350 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
904 420 2021 AS AIDE SOCIALE				0,00		250 000,00	582 300,00				832 300,00	
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	905 501 2313.1853 0 1996 PATRI (236)	Travaux immeuble Castelnaud	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	141 300,00					141 300,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement	Phasage CP							
					2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL	
905 501			1996 PATRI	PATRIMOINE DEPARTEMENTAL	0,00	0,00	141 300,00					141 300,00
D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 515 2051 0 2020 LOGSOC (18)	Concessions et droits similaires		12 000,00	Crédits totaux inscrits	12 070,00					12 070,00
						dont crédits ajustés	12 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12 000,00
905 515			2020 LOGSOC	LOGEMENT SOCIAL	12 000,00	12 070,00						12 070,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 45441002 0 1996 ARURAL (82)	Aménagement foncier - Etudes d'aménagement		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	10 760,00				10 760,00
						dont crédits ajustés	-10 760,00	10 760,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 45441038 0 1996 ARURAL (90)	Aménagement foncier cne de Saint-Georges de Blancaneix		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	92 952,00				92 952,00
						dont crédits ajustés	-92 952,00	92 952,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 45441041 0 1996 ARURAL (89)	Aménagement foncier cnes Vaunac-Eyzerac-St Pierre de Côte		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	70 900,00				70 900,00
						dont crédits ajustés	-70 900,00	70 900,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 6312			1996 ARURAL	AMENAGEMENT RURAL	0,00	0,00	174 612,00					174 612,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 45441002 0 2018 ARURAL (14)	Aménagement foncier - Etudes d'aménagement		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	15 840,00				15 840,00
						dont crédits ajustés	-15 840,00	15 840,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 6312			2018 ARURAL	AMENAGEMENT RURAL	0,00	0,00	15 840,00					15 840,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 45441002 0 2020 ARURAL (3)	Aménagement foncier - Etudes d'aménagement		0,00	Crédits totaux inscrits	180 000,00	55 000,00				235 000,00
						dont crédits ajustés	-55 000,00	55 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 45441081 0 2020 ARURAL (7)	Aménagement foncier commune Saint Jory de Chalais		0,00	Crédits totaux inscrits	157 000,00	62 000,00				219 000,00
						dont crédits ajustés	-62 000,00	62 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 6312			2020 ARURAL	AMENAGEMENT RURAL	0,00	337 000,00	117 000,00					454 000,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 45441082 0 2022 ARURAL (2)	Etudes lutte contre les incendies - DFCI		36 000,00	Crédits totaux inscrits	36 000,00					36 000,00
						dont crédits ajustés	36 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	36 000,00
906 6312			2022 ARURAL	AMENAGEMENT RURAL	36 000,00	36 000,00						36 000,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	906 633 2313.147 0 1996 TOUR (198)	Construction centre d'art pariétal de Montignac (Lascaux IV)		0,00	Crédits totaux inscrits	140 000,00		922 000,00			1 062 000,00
						dont crédits ajustés	140 000,00	0,00	-140 000,00	0,00	0,00	0,00
906 633			1996 TOUR	TOURISME	0,00	140 000,00		922 000,00				1 062 000,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	906 633 2313.1472 0 2017 TOUR (29)	Construction centre d'art pariétal de Montignac (Lascaux IV)		0,00	Crédits totaux inscrits	140 000,00		450 000,00			590 000,00
						dont crédits ajustés	50 000,00	0,00	-50 000,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	906 633 2312.15 0 2017 TOUR (31)	Travaux paysagers - Sites affermés		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	1 984,62				1 984,62
						dont crédits ajustés	-1 984,62	1 984,62	0,00	0,00	0,00	0,00
906 633			2017 TOUR	TOURISME	0,00	140 000,00	1 984,62	450 000,00				591 984,62
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	906 633 2313.1440 0 2018 TOUR (38)	Centre d'expositions - Grotte de Cussac		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00		1 735 000,00			1 735 000,00
						dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	906 633 2188 0 2018 TOUR (31)	Autres immos corpo - Autres		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	620,40				620,40
						dont crédits ajustés	-620,40	620,40	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	906 633 2312 0 2018 TOUR (30)	Immos en cours - Agencements et aménagements de terrains		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	49,78				49,78
						dont crédits ajustés	-49,78	49,78	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	906 633 2312.15 0 2018 TOUR (34)	Travaux paysagers - Sites affermés		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	12 751,65				12 751,65
						dont crédits ajustés	-12 751,65	12 751,65	0,00	0,00	0,00	0,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire		Libellé Nature		Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
		906 633	2018 TOUR	TOURISME	0,00	0,00	13 421,83	1 735 000,00				1 748 421,83
- D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	906 633 2188 0 2019 TOUR (31)	Autres immos corpo - Autres		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	2 897,25				2 897,25
						dont crédits ajustés	-2 897,25	2 897,25	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	906 633 2312 0 2019 TOUR (30)	Immos en cours - Agencements et aménagements de terrains		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	77,44				77,44
						dont crédits ajustés	-77,44	77,44	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	906 633 2312.15 0 2019 TOUR (34)	Travaux paysagers - Sites affermés		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	7 388,98				7 388,98
						dont crédits ajustés	-7 388,98	7 388,98	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE TOURISME ET DEVELOPPEMENT TOURISTIQUE	906 633 2188.22 0 2019 TOUR (38)	Acquisition matériel tourisme		-161,37	Crédits totaux inscrits	0,00					0,00
						dont crédits ajustés	-161,37	0,00	0,00	0,00	0,00	-161,37
		906 633	2019 TOUR	TOURISME	-161,37		0,00	10 363,67				10 363,67
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	906 633 2313.14550 0 2020 TOUR (6)	Equipements divers tourisme - Sites affermés		0,00	Crédits totaux inscrits	80 000,00					80 000,00
						dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	906 633 2313.1455 0 2020 TOUR (20)	Equipements divers tourisme		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	200 000,00				200 000,00
						dont crédits ajustés	-200 000,00	200 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	906 633 238.6 0 2020 TOUR (22)	Avance sur immobilisations corporelles - sites affermés		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	47 498,00				47 498,00
						dont crédits ajustés	-47 498,00	47 498,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	906 633 2188 0 2020 TOUR (2)	Autres immos corpo - Autres		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	3 748,80				3 748,80
						dont crédits ajustés	-3 748,80	3 748,80	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	906 633 2312 0 2020 TOUR (1)	Immos en cours - Agencements et aménagements de terrains		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	5 000,00				5 000,00
						dont crédits ajustés	-5 000,00	5 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	906 633 238 0 2020 TOUR (21)	Avances versées sur commandes d'immos corporelles		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	5 000,00				5 000,00
						dont crédits ajustés	-5 000,00	5 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DPRPM SERVICE FONCIER ET DOMAINE PUBLIC	906 633 2115 0 2020 TOUR (24)	Terrains bâtis		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	160 000,00				160 000,00
						dont crédits ajustés	-160 000,00	160 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE TOURISME ET DEVELOPPEMENT TOURISTIQUE	906 633 2188.22 0 2020 TOUR (9)	Acquisition matériel tourisme		-3,38	Crédits totaux inscrits	0,00					0,00
						dont crédits ajustés	-3,38	0,00	0,00	0,00	0,00	-3,38
		906 633	2020 TOUR	TOURISME	-3,38		80 000,00	421 246,80				501 246,80
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	906 633 2313.14550 0 2021 TOUR (8)	Equipements divers tourisme - Sites affermés		0,00	Crédits totaux inscrits	70 000,00	180 000,00				250 000,00
						dont crédits ajustés	-180 000,00	180 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	906 633 2313.1455 0 2021 TOUR (7)	Equipements divers tourisme		0,00	Crédits totaux inscrits	100 000,00	255 950,00				355 950,00
						dont crédits ajustés	-255 950,00	255 950,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	906 633 2313.33 0 2021 TOUR (10)	Etudes et création parcours d'eaux vives		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	2 500 000,00	2 500 000,00	2 200 000,00	2 500 000,00	9 700 000,00
						dont crédits ajustés	-2 500 000,00	0,00	0,00	0,00	2 500 000,00	0,00
		906 633	2021 TOUR	TOURISME	0,00		170 000,00	2 935 950,00	2 500 000,00	2 200 000,00	2 500 000,00	10 305 950,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	906 633 2313.14550 0 2022 TOUR (8)	Equipements divers tourisme - Sites affermés		80 000,00	Crédits totaux inscrits	50 000,00	30 000,00				80 000,00
						dont crédits ajustés	50 000,00	30 000,00	0,00	0,00	0,00	80 000,00
- D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	906 633 2031 0 2022 TOUR (9)	Frais d'études		10 000,00	Crédits totaux inscrits	10 000,00					10 000,00
						dont crédits ajustés	10 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10 000,00
- D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	906 633 2312 0 2022 TOUR (5)	Immos en cours - Agencements et aménagements de terrains		165 000,00	Crédits totaux inscrits	165 000,00					165 000,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
					dont crédits ajustés	165 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	165 000,00
- D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	906 633 2312.15 0 2022 TOUR (6)	Travaux paysagers - Sites affermés	166 000,00	Crédits totaux inscrits	166 000,00						166 000,00
					dont crédits ajustés	166 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	166 000,00
906 633 2022 TOUR TOURISME				421 000,00		391 000,00	30 000,00					421 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE LA GESTION DE L'EAU	907 731 2312.81 0 2020 ARURAL (5)	Travaux de forage	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	924 000,00					924 000,00
					dont crédits ajustés	-924 000,00	924 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
907 731 2020 ARURAL AMENAGEMENT RURAL				0,00		0,00	924 000,00					924 000,00
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 2312.13 0 1996 ARURAL (91)	Aménagements hydrauliques	-0,97	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-0,97	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,97
907 76 1996 ARURAL AMENAGEMENT RURAL				-0,97		0,00						0,00
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 2312 0 2018 ENV (25)	Immos en cours - Agencements et aménagements de terrains	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	31 370,00					31 370,00
					dont crédits ajustés	-31 370,00	31 370,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
907 76 2018 ENV ENVIRONNEMENT				0,00		0,00	31 370,00					31 370,00
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 2312 0 2019 ENV (26)	Immos en cours - Agencements et aménagements de terrains	0,00	Crédits totaux inscrits	2 500,00	19 000,00					21 500,00
					dont crédits ajustés	-19 000,00	19 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
907 76 2019 ENV ENVIRONNEMENT				0,00		2 500,00	19 000,00					21 500,00
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 2031 0 2020 ENV (1)	Frais d'études	0,00	Crédits totaux inscrits	15 000,00	20 000,00	26 000,00				61 000,00
					dont crédits ajustés	-6 000,00	-12 500,00	18 500,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 2111 0 2020 ENV (2)	Terrains nus	0,00	Crédits totaux inscrits	10 000,00	10 000,00	33 000,00				53 000,00
					dont crédits ajustés	-18 000,00	-15 000,00	33 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 2312 0 2020 ENV (7)	Immos en cours - Agencements et aménagements de terrains	395 000,00	Crédits totaux inscrits	600 000,00	1 250 000,00					1 850 000,00
					dont crédits ajustés	-855 000,00	1 250 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	395 000,00
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 238 0 2020 ENV (15)	Avances versées sur commandes d'immos corporelles	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	7 000,00					7 000,00
					dont crédits ajustés	-7 000,00	7 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
907 76 2020 ENV ENVIRONNEMENT				395 000,00		625 000,00	1 287 000,00	59 000,00				1 971 000,00
- D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2031 0 1996 ROUTE (267)	Frais d'études	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	25 772,13					25 772,13
					dont crédits ajustés	-25 772,13	25 772,13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.1 0 1996 ROUTE (266)	Réseaux de voirie	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	1 201 405,65					1 201 405,65
					dont crédits ajustés	-1 201 405,65	1 201 405,65	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.118 0 1996 ROUTE (281)	Opération contournement de Beynac	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	2 400 000,00					2 400 000,00
					dont crédits ajustés	-2 400 000,00	2 400 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.16 0 1996 ROUTE (282)	Grand Périgueux itinéraires alternatifs	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	107 200,00					107 200,00
					dont crédits ajustés	-107 200,00	107 200,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.38 0 1996 ROUTE (268)	Autres réseaux	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	4,26					4,26
					dont crédits ajustés	-4,26	4,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
908 843 1996 ROUTE ROUTE				0,00		0,00	3 734 382,04					3 734 382,04
- D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2031 0 2017 ROUTE (22)	Frais d'études	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	22 761,56					22 761,56
					dont crédits ajustés	-22 761,56	22 761,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.1 0 2017 ROUTE (20)	Réseaux de voirie	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	22 307,23					22 307,23
					dont crédits ajustés	-22 307,23	22 307,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.115 0 2017 ROUTE (24)	Sécurité protection de la santé	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	0,90					0,90
					dont crédits ajustés	-0,90	0,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.117 0 2017 ROUTE (25)	Dégradation falaises	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	91,61					91,61
					dont crédits ajustés	-91,61	91,61	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.118 0 2017 ROUTE (31)	Opération contournement de Beynac	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	4 100 000,00					4 100 000,00
					dont crédits ajustés	-4 100 000,00	4 100 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.16 0 2017 ROUTE (32)	Grand Périgueux itinéraires alternatifs	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	2 830,30					2 830,30
					dont crédits ajustés	-2 830,30	2 830,30	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
908 843 2017 ROUTE ROUTE				0,00		0,00	4 147 991,60				4 147 991,60	
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2031 0 2018 ROUTE (28)	Frais d'études	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	4 119,07					4 119,07
					dont crédits ajustés	-4 119,07	4 119,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.1 0 2018 ROUTE (26)	Réseaux de voirie	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	32 834,42					32 834,42
					dont crédits ajustés	-32 834,42	32 834,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.118 0 2018 ROUTE (39)	Opération contournement de Beynac	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	500 000,00					500 000,00
					dont crédits ajustés	-500 000,00	500 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.14 0 2018 ROUTE (42)	Grand Périgueux RD5E2 trottoirs et réseaux	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	528 000,00					528 000,00
					dont crédits ajustés	-528 000,00	528 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.16 0 2018 ROUTE (40)	Grand Périgueux itinéraires alternatifs	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	30 000,00					30 000,00
					dont crédits ajustés	-30 000,00	30 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.38 0 2018 ROUTE (27)	Autres réseaux	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	2 000,58					2 000,58
					dont crédits ajustés	-2 000,58	2 000,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
908 843 2018 ROUTE ROUTE				0,00		0,00	1 096 954,07				1 096 954,07	
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	908 843 2313.1131 0 2019 ROUTE (55)	Construction du centre d'exploitation de Saint Cyprien	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00		700 000,00				700 000,00
					dont crédits ajustés	-700 000,00	0,00	700 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2031 0 2019 ROUTE (33)	Frais d'études	0,00	Crédits totaux inscrits	60 000,00	30 495,00					90 495,00
					dont crédits ajustés	-30 495,00	30 495,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.1 0 2019 ROUTE (31)	Réseaux de voirie	0,00	Crédits totaux inscrits	51 690,00	635 688,54					687 378,54
					dont crédits ajustés	-635 688,54	635 688,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.115 0 2019 ROUTE (35)	Sécurité protection de la santé	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	1 425,63					1 425,63
					dont crédits ajustés	-1 425,63	1 425,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.118 0 2019 ROUTE (45)	Opération contournement de Beynac	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	9 000 000,00					9 000 000,00
					dont crédits ajustés	-9 000 000,00	9 000 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.16 0 2019 ROUTE (46)	Grand Périgueux itinéraires alternatifs	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	10 000,21					10 000,21
					dont crédits ajustés	-10 000,21	10 000,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.34 0 2019 ROUTE (52)	Réseaux d'électrification	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	7,01					7,01
					dont crédits ajustés	-7,01	7,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
908 843 2019 ROUTE ROUTE				0,00		111 690,00	9 677 616,39	700 000,00			10 489 306,39	
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE	908 843 2313.1120 0 2020	Travaux réalisés sur les bâtiments de la DPPP	0,00	Crédits totaux inscrits	50 000,00						50 000,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM POLE PAYSAGES ET ESPACES VERTS	908 843 21578 0 2020 ROUTE (9)	Autre matériel technique	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	5 000,00					5 000,00
					dont crédits ajustés	-5 000,00	5 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	908 843 2313.11 0 2020 ROUTE (15)	Bâtiments administratifs	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	10 000,00					10 000,00
					dont crédits ajustés	-10 000,00	10 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2031 0 2020 ROUTE (5)	Frais d'études	0,00	Crédits totaux inscrits	25 000,00	87 836,00					112 836,00
					dont crédits ajustés	-87 836,00	87 836,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.1 0 2020 ROUTE (3)	Réseaux de voirie	0,00	Crédits totaux inscrits	2 132 000,00	1 619 966,26					3 751 966,26
					dont crédits ajustés	-1 619 966,26	1 619 966,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.115 0 2020 ROUTE (7)	Sécurité protection de la santé	0,00	Crédits totaux inscrits	1 000,00	1 000,00					2 000,00
					dont crédits ajustés	-1 000,00	1 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.117 0 2020 ROUTE (8)	Dégradation falaises	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	55 000,00					55 000,00
					dont crédits ajustés	-55 000,00	55 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.16 0 2020 ROUTE (18)	Grand Périgueux itinéraires alternatifs	0,00	Crédits totaux inscrits	50 000,00						50 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 238 0 2020 ROUTE (32)	Avances versées sur commandes d'immos corporelles	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	33 718,19					33 718,19
					dont crédits ajustés	-33 718,19	33 718,19	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		908 843 2020 ROUTE ROUTE		0,00		2 258 000,00	1 812 520,45					4 070 520,45
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	908 843 2313.111 0 2021 ROUTE (18)	Construction du Centre d'Exploitation de Terrasson	0,00	Crédits totaux inscrits	250 000,00	250 000,00					500 000,00
					dont crédits ajustés	-250 000,00	250 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	908 843 2313.1120 0 2021 ROUTE (17)	Travaux réalisés sur les bâtiments de la DRPP	0,00	Crédits totaux inscrits	200 000,00	400 000,00	400 000,00				1 000 000,00
					dont crédits ajustés	-800 000,00	400 000,00	400 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE FONCIER ET DOMAINE PUBLIC	908 843 2111 0 2021 ROUTE (6)	Terrains nus	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	365 000,00					365 000,00
					dont crédits ajustés	-365 000,00	365 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE FONCIER ET DOMAINE PUBLIC	908 843 2115 0 2021 ROUTE (5)	Terrains bâtis	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	200 000,00					200 000,00
					dont crédits ajustés	-200 000,00	200 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2031 0 2021 ROUTE (8)	Frais d'études	0,00	Crédits totaux inscrits	400 000,00	40 000,00					440 000,00
					dont crédits ajustés	-40 000,00	40 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.1 0 2021 ROUTE (11)	Réseaux de voirie	0,00	Crédits totaux inscrits	3 348 763,00	6 135 262,74					9 484 025,74
					dont crédits ajustés	-6 135 262,74	6 135 262,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.115 0 2021 ROUTE (15)	Sécurité protection de la santé	0,00	Crédits totaux inscrits	6 000,00	24 045,00					30 045,00
					dont crédits ajustés	-24 045,00	24 045,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.117 0 2021 ROUTE (16)	Dégradation falaises	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	300 000,00					300 000,00
					dont crédits ajustés	-300 000,00	300 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.33 0 2021 ROUTE (7)	Réseaux câblés	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	25 000,00					25 000,00
					dont crédits ajustés	-25 000,00	25 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.34 0 2021 ROUTE (12)	Réseaux d'électrification	0,00	Crédits totaux inscrits	126 000,00	24 000,00					150 000,00
					dont crédits ajustés	-24 000,00	24 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.38 0 2021 ROUTE (13)	Autres réseaux	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	25 000,00					25 000,00
					dont crédits ajustés	-25 000,00	25 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 238 0 2021 ROUTE (10)	Avances versées sur commandes d'immos corporelles	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	105 000,00					105 000,00
					dont crédits ajustés	-105 000,00	105 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
908 843 2021 ROUTE ROUTE				0,00		4 330 763,00	7 893 307,74	400 000,00				12 624 070,74
D.A.M.	DPRPM SERVICE FONCIER ET DOMAINE PUBLIC	908 843 2111 0 2022 ROUTE (6)	Terrains nus	210 000,00	Crédits totaux inscrits	150 000,00	60 000,00					210 000,00
					dont crédits ajustés	150 000,00	60 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	210 000,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE FONCIER ET DOMAINE PUBLIC	908 843 2115 0 2022 ROUTE (5)	Terrains bâtis	400 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00	400 000,00					400 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	400 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	400 000,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2031 0 2022 ROUTE (8)	Frais d'études	800 000,00	Crédits totaux inscrits	315 000,00	485 000,00					800 000,00
					dont crédits ajustés	315 000,00	485 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	800 000,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.1 0 2022 ROUTE (11)	Réseaux de voirie	37 345 000,00	Crédits totaux inscrits	13 257 547,00	24 087 453,00					37 345 000,00
					dont crédits ajustés	13 257 547,00	24 087 453,00	0,00	0,00	0,00	0,00	37 345 000,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.115 0 2022 ROUTE (15)	Sécurité protection de la santé	25 000,00	Crédits totaux inscrits	13 000,00	12 000,00					25 000,00
					dont crédits ajustés	13 000,00	12 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	25 000,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.117 0 2022 ROUTE (16)	Dégradation falaises	200 000,00	Crédits totaux inscrits	80 000,00	120 000,00					200 000,00
					dont crédits ajustés	80 000,00	120 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	200 000,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.16 0 2022 ROUTE (9)	Grand Périgueux itinéraires alternatifs	1 700 000,00	Crédits totaux inscrits	1 700 000,00						1 700 000,00
					dont crédits ajustés	1 700 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 700 000,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.33 0 2022 ROUTE (7)	Réseaux câblés	100 000,00	Crédits totaux inscrits	50 000,00	50 000,00					100 000,00
					dont crédits ajustés	50 000,00	50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100 000,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.34 0 2022 ROUTE (12)	Réseaux d'électrification	150 000,00	Crédits totaux inscrits	124 000,00	26 000,00					150 000,00
					dont crédits ajustés	124 000,00	26 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	150 000,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.38 0 2022 ROUTE (13)	Autres réseaux	100 000,00	Crédits totaux inscrits	50 000,00	50 000,00					100 000,00
					dont crédits ajustés	50 000,00	50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100 000,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 238 0 2022 ROUTE (10)	Avances versées sur commandes d'immos corporelles	412 000,00	Crédits totaux inscrits	412 000,00						412 000,00
					dont crédits ajustés	412 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	412 000,00
908 843 2022 ROUTE ROUTE				41 442 000,00		16 151 547,00	25 290 453,00					41 442 000,00
D.C.E.S.	DIRECTION DE L'EDUCATION	923 2744.1 0 2020 COLEDU (7)	Prêts d'honneur aux étudiants	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	10 000,00					10 000,00
					dont crédits ajustés	-10 000,00	10 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
923 2020 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		0,00	10 000,00					10 000,00
Investissement direct et autre				54 316 316,94		38 023 032,29	92 637 741,17	17 934 079,83	5 385 188,00	2 503 037,00	230 882,00	156 713 960,29
D.A.M.	DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DU NUMERIQUE	900 020 2041583.1 0 1996 PATRI (234)	Subvention à Périgord Numérique pour le Très Haut Débit	0,00	Crédits totaux inscrits	9 000 000,00	8 051 532,00	10 000 000,00	10 000 000,00	0,00		37 051 532,00
					dont crédits ajustés	1 948 468,00	-1 948 468,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
900 020 1996 PATRI PATRIMOINE DEPARTEMENTAL				0,00		9 000 000,00	8 051 532,00	10 000 000,00	10 000 000,00	0,00		37 051 532,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 221 2041582 0 2019 COLEDU (40)	Subv - Autres groupements - Bâtiments et installations	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	0,02					0,02
					dont crédits ajustés	-0,02	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
902 221 2019 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		0,00	0,02					0,02
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	902 223 20422 0 2021 AGRI (2)	Subv - Personnes droit privé - Bâtiments et installations	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	23 105,72					23 105,72
					dont crédits ajustés	-23 105,72	23 105,72	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature		Total Ajustement	Phasage CP							
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL	
			902 223	2021 AGRI	AGRICULTURE	0,00	0,00	23 105,72					23 105,72
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	902 223 20421.43 0 2022 AGRI (1)	Subv à Féd Dépar Maisons Familiales Rurales - Educ et orient		28 350,00	Crédits totaux inscrits	16 200,00	12 150,00					28 350,00
						dont crédits ajustés	16 200,00	12 150,00	0,00	0,00	0,00	0,00	28 350,00
			902 223	2022 AGRI	AGRICULTURE	28 350,00	16 200,00	12 150,00					28 350,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 24 204122.3 0 1996 COLEDU (259)	Subventions - Régions - Cités scolaires		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	200 000,00	477 300,00				677 300,00
						dont crédits ajustés	-677 300,00	200 000,00	477 300,00	0,00	0,00	0,00	0,00
			902 24	1996 COLEDU	COLLEGE EDUCATION	0,00	0,00	200 000,00	477 300,00				677 300,00
D.C.E.S.	SERVICE DE LA VIE ASSOCIATIVE	903 30 2041481 0 2021 BUDPART (3)	Subv - Autres cnes - Biens mobiliers, matériels et études		-50 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00	0,00					0,00
						dont crédits ajustés	-50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-50 000,00
D.C.E.S.	SERVICE DE LA VIE ASSOCIATIVE	903 30 2041482 0 2021 BUDPART (4)	Subv - Autres cnes - Bâtiments et installations		-50 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00	0,00					0,00
						dont crédits ajustés	-50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-50 000,00
D.C.E.S.	SERVICE DE LA VIE ASSOCIATIVE	903 30 20421 0 2021 BUDPART (1)	Subv - Personnes droit privé - Biens mobiliers, matériels...		-600 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00	0,00					0,00
						dont crédits ajustés	-600 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-600 000,00
D.C.E.S.	SERVICE DE LA VIE ASSOCIATIVE	903 30 20422 0 2021 BUDPART (2)	Subv - Personnes droit privé - Bâtiments et installations		-300 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00	0,00					0,00
						dont crédits ajustés	-300 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-300 000,00
			903 30	2021 BUDPART	BUDGET PARTICIPATIFLES PROJETS DU BUDGETS PARTICIPATIF	-1 000 000,00	0,00	0,00					0,00
D.C.E.S.	SERVICE DE LA VIE ASSOCIATIVE	903 30 2041481 0 2022 BUDPART (3)	Subv - Autres cnes - Biens mobiliers, matériels et études		50 000,00	Crédits totaux inscrits	25 000,00	25 000,00					50 000,00
						dont crédits ajustés	25 000,00	25 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50 000,00
D.C.E.S.	SERVICE DE LA VIE ASSOCIATIVE	903 30 2041482 0 2022 BUDPART (4)	Subv - Autres cnes - Bâtiments et installations		50 000,00	Crédits totaux inscrits	25 000,00	25 000,00					50 000,00
						dont crédits ajustés	25 000,00	25 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50 000,00
D.C.E.S.	SERVICE DE LA VIE ASSOCIATIVE	903 30 20421 0 2022 BUDPART (1)	Subv - Personnes droit privé - Biens mobiliers, matériels...		600 000,00	Crédits totaux inscrits	300 000,00	300 000,00					600 000,00
						dont crédits ajustés	300 000,00	300 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	600 000,00
D.C.E.S.	SERVICE DE LA VIE ASSOCIATIVE	903 30 20422 0 2022 BUDPART (2)	Subv - Personnes droit privé - Bâtiments et installations		300 000,00	Crédits totaux inscrits	150 000,00	150 000,00					300 000,00
						dont crédits ajustés	150 000,00	150 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	300 000,00
			903 30	2022 BUDPART	BUDGET PARTICIPATIFLES PROJETS DU BUDGETS PARTICIPATIF	1 000 000,00	500 000,00	500 000,00					1 000 000,00
D.C.E.S.	SERVICE DU CONVENTIONNEMENT CULTUREL	903 311 20421.7 0 2021 CULT (1)	Fonds d'aide production cinématographique et audiovisuelle		-100 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
						dont crédits ajustés	-100 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-100 000,00
			903 311	2021 CULT	CULTURE PATRIMOINE CULTUREL	-100 000,00	0,00						0,00
D.C.E.S.	SERVICE DU CONVENTIONNEMENT CULTUREL	903 311 20421.7 0 2022 CULT (1)	Fonds d'aide production cinématographique et audiovisuelle		400 000,00	Crédits totaux inscrits	300 000,00	100 000,00					400 000,00
						dont crédits ajustés	300 000,00	100 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	400 000,00
			903 311	2022 CULT	CULTURE PATRIMOINE CULTUREL	400 000,00	300 000,00	100 000,00					400 000,00
D.C.E.S.	DIRECTION DES SPORTS ET DE LA JEUNESSE	903 325 20422 0 2018 CULT (44)	Subv - Personnes droit privé - Bâtiments et installations		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00		32 577,23				32 577,23
						dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
			903 325	2018 CULT	CULTURE PATRIMOINE CULTUREL	0,00	0,00		32 577,23				32 577,23
D.C.E.S.	DIRECTION DES SPORTS ET DE LA JEUNESSE	903 325 20422 0 2020 CULT (34)	Subv - Personnes droit privé - Bâtiments et installations		0,00	Crédits totaux inscrits	5 318,81						5 318,81
						dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
			903 325	2020 CULT	CULTURE PATRIMOINE CULTUREL	0,00	5 318,81						5 318,81
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET	904 414 2041482.10 0 1996 AS	Subv équipements maisons de santé		0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	0,64					0,64

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
					dont crédits ajustés	-0,64	0,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	904 414 2041582.10 0 1996 AS (151)	Subv équipements Maisons santé pluridisciplinaires - Interco	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	2,07					2,07
					dont crédits ajustés	-2,07	2,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		904 414	1996 AS ACTION SOCIALE	0,00		0,00	2,71					2,71
- D.S.P.	DSP POLE PERSONNES AGEES - SERVICE ETABLISSEMENTS	904 4238 20415332.76 0 1996 AS (152)	Fonds départementaux des équipements sanitaires et sociaux	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	96 248,16					96 248,16
					dont crédits ajustés	-96 248,16	96 248,16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		904 4238	1996 AS ACTION SOCIALE	0,00		0,00	96 248,16					96 248,16
- D.S.P.	DSP POLE PERSONNES AGEES - SERVICE ADM APA AIDE A DOMICILE	904 4238 20415332 0 2021 AS (4)	Subv - EPL administratif - Bâtiments et installations	-300 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00	225 000,00					225 000,00
					dont crédits ajustés	-525 000,00	225 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-300 000,00
		904 4238	2021 AS AIDE SOCIALE	-300 000,00		0,00	225 000,00					225 000,00
- D.S.P.	DSP POLE PERSONNES AGEES - SERVICE ADM APA AIDE A DOMICILE	904 4238 20422 0 2022 AS (6)	Subv - Personnes droit privé - Bâtiments et installations	300 000,00	Crédits totaux inscrits	90 000,00	120 000,00	90 000,00				300 000,00
					dont crédits ajustés	90 000,00	120 000,00	90 000,00	0,00	0,00	0,00	300 000,00
		904 4238	2022 AS AIDE SOCIALE	300 000,00		90 000,00	120 000,00	90 000,00				300 000,00
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 515 2041482.163 0 1996 AACO (166)	Aménagement des centres bourgs - Communes	-6 729,81	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-6 729,81	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-6 729,81
		905 515	1996 AACO AUTRES AIDES AUX COMMUNES	-6 729,81		0,00						0,00
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 515 2041482.55 0 2021 AACO (3)	Plan départemental - Piscines et équipmts aquatiques - cnes	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	1 250 000,00					1 250 000,00
					dont crédits ajustés	-500 000,00	500 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 515 2041582.55 0 2021 AACO (4)	Plan départemental - Piscines et équipmts aquatiques - inter	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	2 250 000,00					2 250 000,00
					dont crédits ajustés	-1 000 000,00	1 000 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		905 515	2021 AACO AUTRES AIDES AUX COMMUNES	0,00		0,00	3 500 000,00					3 500 000,00
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041481.18 0 1996 AACO (169)	Equipements communaux divers (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	64 789,00					64 789,00
					dont crédits ajustés	-64 789,00	64 789,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041481.30 0 1996 AACO (170)	Contrats d'objectifs (mobiliers...) - Communes	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	349 821,00					349 821,00
					dont crédits ajustés	-349 821,00	349 821,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041481.310 0 1996 AACO (177)	Contrats de projets communaux (mobiliers, matériels, études)	0,00	Crédits totaux inscrits	13 486,25	1 995 370,53					2 008 856,78
					dont crédits ajustés	-1 995 370,53	1 995 370,53	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041482.18 0 1996 AACO (165)	Equipements communaux divers (bâtiments et installations)	0,00	Crédits totaux inscrits	23 000,00	311 623,00					334 623,00
					dont crédits ajustés	-311 623,00	311 623,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041482.214 0 1996 AACO (168)	Mise en accessibilité - Communes	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	690 362,34					690 362,34
					dont crédits ajustés	-690 362,34	690 362,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041482.30 0 1996 AACO (164)	Contrats d'objectifs (bât et install) - Communes	0,00	Crédits totaux inscrits	39 003,00	2 795 495,00					2 834 498,00
					dont crédits ajustés	-2 795 495,00	2 795 495,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041482.320 0 1996 AACO (178)	Contrats de projets communaux (bât et install) - Communes	-407 859,81	Crédits totaux inscrits	3 503 942,08	23 828 566,91					27 332 508,99
					dont crédits ajustés	-24 236 426,72	23 828 566,91	0,00	0,00	0,00	0,00	-407 859,81
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041482.321 0 1996 AACO (187)	Contrats de projets territoriaux (bât et install) - Communes	398 564,18	Crédits totaux inscrits	458 022,18	0,00					458 022,18
					dont crédits ajustés	398 564,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	398 564,18
- D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041482.420 0 1996 AACO (188)	Projets envergure départementale (bât, install) - Cnes	0,00	Crédits totaux inscrits	0,94						0,94
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041581.18 0 1996 AACO (182)	Equipements intercommunaux divers (mobilier,...)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	5 000,00					5 000,00
					dont crédits ajustés	-5 000,00	5 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041581.310 0 1996 AACO (190)	Contrats de projets communaux (mobilier) Intercommunalité	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	5 489,80					5 489,80
					dont crédits ajustés	-5 489,80	5 489,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041581.311 0 1996 AACO (180)	Contrats de projets territoriaux (mobilier,...) - Interco	0,00	Crédits totaux inscrits	65 440,00	809 985,42					875 425,42
					dont crédits ajustés	-584 985,42	584 985,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041582.18 0 1996 AACO (183)	Equipements interco divers (bâtiments et installations)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	9 000,00					9 000,00
					dont crédits ajustés	-9 000,00	9 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041582.301 0 1996 AACO (185)	Contrats d'objectifs (bât et install) - Interco	0,00	Crédits totaux inscrits	125 214,00	398 399,55					523 613,55
					dont crédits ajustés	-398 399,55	398 399,55	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041582.320 0 1996 AACO (192)	Contrats de projets communaux (bâtiments et installations)	407 859,81	Crédits totaux inscrits	407 859,81	102 392,06					510 251,87
					dont crédits ajustés	305 467,75	102 392,06	0,00	0,00	0,00	0,00	407 859,81
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041582.321 0 1996 AACO (181)	Contrats de projets territoriaux (bât et install) - Interco	-398 564,18	Crédits totaux inscrits	2 787 732,78	22 128 964,02					24 916 696,80
					dont crédits ajustés	-22 527 528,20	22 128 964,02	0,00	0,00	0,00	0,00	-398 564,18
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041582.420 0 1996 AACO (179)	Projets d'envergure départementale (bât, install) - Interco	0,00	Crédits totaux inscrits	213 396,00	2 566 462,20					2 779 858,20
					dont crédits ajustés	-2 566 462,20	2 566 462,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
905 54 1996 AACO AUTRES AIDES AUX COMMUNES				0,00		7 637 097,04	56 061 720,83					63 698 817,87
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041481.18 0 2017 AACO (17)	Equipements communaux divers (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	10 898,97					10 898,97
					dont crédits ajustés	-10 898,97	10 898,97	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041482.18 0 2017 AACO (15)	Equipements communaux divers (bâtiments et installations)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	13 500,00					13 500,00
					dont crédits ajustés	-13 500,00	13 500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041482.214 0 2017 AACO (16)	Mise en accessibilité - Communes	0,00	Crédits totaux inscrits	24 781,83	40 000,00					64 781,83
					dont crédits ajustés	-40 000,00	40 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
905 54 2017 AACO AUTRES AIDES AUX COMMUNES				0,00		24 781,83	64 398,97					89 180,80
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041481.18 0 2018 AACO (19)	Equipements communaux divers (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	16 743,00					16 743,00
					dont crédits ajustés	-16 743,00	16 743,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041482.18 0 2018 AACO (18)	Equipements communaux divers (bâtiments et installations)	0,00	Crédits totaux inscrits	8 000,00	36 636,05					44 636,05
					dont crédits ajustés	-36 636,05	36 636,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
905 54 2018 AACO AUTRES AIDES AUX COMMUNES				0,00		8 000,00	53 379,05					61 379,05
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041481.18 0 2019 AACO (8)	Equipements communaux divers (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	8 501,00					8 501,00
					dont crédits ajustés	-8 501,00	8 501,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041482.18 0 2019 AACO (7)	Equipements communaux divers (bâtiments et installations)	0,00	Crédits totaux inscrits	4 365,00	40 041,00					44 406,00
					dont crédits ajustés	-40 041,00	40 041,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
905 54 2019 AACO AUTRES AIDES AUX COMMUNES				0,00		4 365,00	48 542,00					52 907,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041481.18 0 2020 AACO (2)	Equipements communaux divers (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	25 074,00					25 074,00
					dont crédits ajustés	-25 074,00	25 074,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041482.18 0 2020 AACO (1)	Equipements communaux divers (bâtiments et installations)	0,00	Crédits totaux inscrits	84 869,00	273 734,00					358 603,00
					dont crédits ajustés	-273 734,00	273 734,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041581.301 0 2020	Subvention contrats d'objectif (mobilier) - Interco	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	238,76					238,76
					dont crédits ajustés							

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
					dont crédits ajustés	-238,76	238,76	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
905 54 2020 AACO AUTRES AIDES AUX COMMUNES				0,00		84 869,00	299 046,76					383 915,76
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041481.18 0 2021 AACO (2)	Equipements communaux divers (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	48 066,00	101 934,00					150 000,00
					dont crédits ajustés	-51 934,00	51 934,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041482.18 0 2021 AACO (1)	Equipements communaux divers (bâtiments et installations)	0,00	Crédits totaux inscrits	158 144,00	541 856,00					700 000,00
					dont crédits ajustés	-341 856,00	341 856,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
905 54 2021 AACO AUTRES AIDES AUX COMMUNES				0,00		206 210,00	643 790,00					850 000,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041481.18 0 2022 AACO (2)	Equipements communaux divers (mobilier, matériel, étude)	50 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00	50 000,00					50 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50 000,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 54 2041482.18 0 2022 AACO (1)	Equipements communaux divers (bâtiments et installations)	250 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00	250 000,00					250 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	250 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	250 000,00
905 54 2022 AACO AUTRES AIDES AUX COMMUNES				300 000,00		0,00	300 000,00					300 000,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	905 55 2041582.31 0 1996 AACO (172)	Subv comm de communes Périgord Vert Granitique	-150 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-150 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-150 000,00
905 55 1996 AACO AUTRES AIDES AUX COMMUNES				-150 000,00		0,00						0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 2041482.113 0 1996 LOGSOC (117)	Aide aux logements communaux	0,00	Crédits totaux inscrits	12 000,00	140 500,00					152 500,00
					dont crédits ajustés	-100 000,00	100 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 2041482.140 0 1996 LOGSOC (118)	Aide aux lotissements communaux	0,00	Crédits totaux inscrits	100 000,00	379 000,00					479 000,00
					dont crédits ajustés	-139 000,00	139 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 2041482.196 0 1996 LOGSOC (120)	Subvention projets PLH - CAP - Communes	0,00	Crédits totaux inscrits	39 325,00						39 325,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 2041482.85 0 1996 LOGSOC (126)	Subv cnes "2ème génération délégation aide à la pierre"	-3,00	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-3,00
D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.17 0 1996 LOGSOC (121)	Aide Dordogne Habitat avant convention	0,00	Crédits totaux inscrits	40 000,00						40 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.172 0 1996 LOGSOC (119)	Aide réhabilitation Dordogne Habitat avant convention	0,00	Crédits totaux inscrits	40 161,92						40 161,92
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.173 0 1996 LOGSOC (131)	Subvention à Dordogne Habitat Convention 1	0,00	Crédits totaux inscrits	281 660,75	200 000,00					481 660,75
					dont crédits ajustés	-200 000,00	200 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.20 0 1996 LOGSOC (122)	Aide const. neuves RT2010 THPE Bailleurs sociaux publics	0,00	Crédits totaux inscrits	46 500,00	40 000,00					86 500,00
					dont crédits ajustés	-40 000,00	40 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.21 0 1996 LOGSOC (127)	Aide constructions neuves RT2012 Bailleurs sociaux publics	0,00	Crédits totaux inscrits	50 000,00	80 000,00					130 000,00
					dont crédits ajustés	-50 000,00	50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.5 0 1996 LOGSOC (133)	Opérations de renouvellement urbain ville de Périgueux	0,00	Crédits totaux inscrits	33 244,00						33 244,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 20422.137 0 1996 LOGSOC (123)	Aide const neuves RT 2010 THPE Bailleurs sociaux privés	0,00	Crédits totaux inscrits	75 500,00						75 500,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 20422.138 0 1996 LOGSOC (128)	Aides constructions neuves RT2012 Bailleurs sociaux privés	0,00	Crédits totaux inscrits	100 000,00	58 500,00					158 500,00
					dont crédits ajustés	-58 500,00	58 500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
			905 555 1996 LOGSOC LOGEMENT SOCIAL	-3,00		818 391,67	898 000,00					1 716 391,67
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.173 0 2017 LOGSOC (17)	Subvention à Dordogne Habitat Convention 1	0,00	Crédits totaux inscrits	300 000,00						300 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
			905 555 2017 LOGSOC LOGEMENT SOCIAL	0,00		300 000,00						300 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 2041482.95 0 2018 LOGSOC (25)	Subv cnes 3ème génération délégation aide à la pierre	-10 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-10 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-10 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.11 0 2018 LOGSOC (28)	NPNRU Coulounieix - Réhabilitation de logements	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	237 000,00					237 000,00
					dont crédits ajustés	-199 800,00	199 800,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.174 0 2018 LOGSOC (29)	Subvention à Dordogne Habitat 2018-2020 - Convention 2	0,00	Crédits totaux inscrits	450 000,00	1 200 000,00	600 000,00				2 250 000,00
					dont crédits ajustés	-300 000,00	300 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.22 0 2018 LOGSOC (30)	Constructions PLAI SRU Bailleurs sociaux publics	0,00	Crédits totaux inscrits	75 000,00	50 000,00					125 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.9 0 2018 LOGSOC (24)	NPNRU Coulounieix - Construction de logements	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	241 500,00					241 500,00
					dont crédits ajustés	-229 500,00	229 500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.95 0 2018 LOGSOC (26)	Subvention HLM "3ème génération délégation Aide à la Pierre"	0,00	Crédits totaux inscrits	248 300,00	896 600,00	1 015 300,00				2 160 200,00
					dont crédits ajustés	-300 000,00	0,00	300 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 20422.22 0 2018 LOGSOC (31)	Constructions PLAI SRU Bailleurs sociaux privés	0,00	Crédits totaux inscrits	25 000,00	100 000,00					125 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 20422.95 0 2018 LOGSOC (27)	Subv asso "3ème génération délégation Aide à la Pierre"	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	133 000,00					133 000,00
					dont crédits ajustés	-133 000,00	133 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
			905 555 2018 LOGSOC LOGEMENT SOCIAL	-10 000,00		798 300,00	2 858 100,00	1 615 300,00				5 271 700,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 20422.1 0 2019 LOGSOC (39)	Subvention réhabilitation logements association Emmaüs	0,00	Crédits totaux inscrits	33 000,00						33 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
			905 555 2019 LOGSOC LOGEMENT SOCIAL	0,00		33 000,00						33 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.12 0 2020 LOGSOC (22)	Subvention - Plan de relance rénovation des logements OPH	0,00	Crédits totaux inscrits	250 000,00						250 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.22 0 2020 LOGSOC (15)	Constructions PLAI SRU Bailleurs sociaux publics	0,00	Crédits totaux inscrits	50 000,00	40 000,00					90 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.95 0 2020 LOGSOC (11)	Subvention HLM "3ème génération délégation Aide à la Pierre"	0,00	Crédits totaux inscrits	200 000,00	500 000,00	1 300 000,00	1 000 000,00			3 000 000,00
					dont crédits ajustés	-800 000,00	0,00	800 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 20422.22 0 2020 LOGSOC (16)	Constructions PLAI SRU Bailleurs sociaux privés	0,00	Crédits totaux inscrits	67 000,00	100 000,00	50 000,00				217 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
			905 555 2020 LOGSOC LOGEMENT SOCIAL	0,00		567 000,00	640 000,00	1 350 000,00	1 000 000,00			3 557 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 2041481.200 0 2021 D3 PRIVE (5)	Subvention OPAH PIG communes	0,00	Crédits totaux inscrits	30 000,00	30 000,00	30 000,00	30 000,00	30 000,00		150 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 2041581.200 0 2021 D3 PRIVE (6)	Subvention OPAH PIG interco	0,00	Crédits totaux inscrits	915 000,00	915 000,00	915 000,00	915 000,00	915 000,00		4 575 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204181.200 0 2021 D3 PRIVE (7)	Subvention PIG LHI	0,00	Crédits totaux inscrits	55 000,00	55 000,00	55 000,00	55 000,00	55 000,00		275 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 20422.200 0 2021 D3 PRIVE (4)	Subventions personnes droits privés - PO, PB, Copro	0,00	Crédits totaux inscrits	3 000 000,00	9 000 000,00	9 000 000,00	9 000 000,00	9 000 000,00	6 000 000,00	45 000 000,00
					dont crédits ajustés	-6 000 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6 000 000,00	0,00
905 555 2021 D3 PRIVE Délégation type 3 - Parc Privé				0,00		4 000 000,00	10 000 000,00	10 000 000,00	10 000 000,00	10 000 000,00	6 000 000,00	50 000 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 2041482.95 0 2021 D3 PUBLIC (2)	Subv cnes 3ème génération délégation aide à la pierre	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	10 000,00	10 000,00	10 000,00	10 000,00	10 000,00	50 000,00
					dont crédits ajustés	-10 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10 000,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.95 0 2021 D3 PUBLIC (1)	Subvention HLM "3ème génération délégation Aide à la Pierre"	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	1 390 000,00	1 390 000,00	1 390 000,00	1 390 000,00	1 390 000,00	6 950 000,00
					dont crédits ajustés	-1 390 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 390 000,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 20422.95 0 2021 D3 PUBLIC (3)	Subv asso "3ème génération délégation Aide à la Pierre"	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	100 000,00	100 000,00	100 000,00	100 000,00	100 000,00	500 000,00
					dont crédits ajustés	-100 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100 000,00	0,00
905 555 2021 D3 PUBLIC Délégation type 3 - Parc Public				0,00		0,00	1 500 000,00	1 500 000,00	1 500 000,00	1 500 000,00	1 500 000,00	7 500 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 20422.106 0 2021 LOGSOC (3)	Subvention logements PSLA	0,00	Crédits totaux inscrits	33 000,00						33 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
905 555 2021 LOGSOC LOGEMENT SOCIAL				0,00		33 000,00						33 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.22 0 2021 PLAI SRU (1)	Constructions PLAI SRU Bailleurs sociaux publics	0,00	Crédits totaux inscrits	22 000,00	36 000,00	36 000,00	36 000,00	86 000,00		216 000,00
					dont crédits ajustés	-50 000,00	0,00	0,00	0,00	50 000,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 20422.22 0 2021 PLAI SRU (2)	Constructions PLAI SRU Bailleurs sociaux privés	0,00	Crédits totaux inscrits	88 000,00	144 000,00	144 000,00	144 000,00	344 000,00		864 000,00
					dont crédits ajustés	-200 000,00	0,00	0,00	0,00	200 000,00	0,00	0,00
905 555 2021 PLAI SRU Loi PLAI SRU				0,00		110 000,00	180 000,00	180 000,00	180 000,00	430 000,00		1 080 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.13 0 2022 LOGSOC (12)	RU Hauts d'Agora	265 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00	265 000,00					265 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	265 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 204182.23 0 2022 LOGSOC (5)	Subvention à Périgord Habitat 2022-2023 - Convention 3	3 200 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00	800 000,00	800 000,00	800 000,00	800 000,00		3 200 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	800 000,00	800 000,00	800 000,00	800 000,00	0,00	3 200 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 20422.26 0 2022 LOGSOC (11)	Convention Lutte contre la Non Décence - SOLIHA	90 000,00	Crédits totaux inscrits	90 000,00						90 000,00
					dont crédits ajustés	90 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
905 555 2022 LOGSOC LOGEMENT SOCIAL				3 555 000,00		90 000,00	1 065 000,00	800 000,00	800 000,00	800 000,00		3 555 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 588 20422.80 0 1996 LOGSOC (129)	Subv aide à l'amélioration de l'habitat pour particuliers	0,00	Crédits totaux inscrits	40 000,00						40 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
905 588 1996 LOGSOC LOGEMENT SOCIAL				0,00		40 000,00						40 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 588 20422.80 0 2017 LOGSOC (14)	Subv aide à l'amélioration de l'habitat pour particuliers	0,00	Crédits totaux inscrits	25 000,00						25 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
905 588 2017 LOGSOC LOGEMENT SOCIAL				0,00		25 000,00						25 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 588 20422.80 0 2018 LOGSOC (23)	Subv aide à l'amélioration de l'habitat pour particuliers	0,00	Crédits totaux inscrits	21 000,00						21 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
905 588 2018 LOGSOC LOGEMENT SOCIAL				0,00		21 000,00						21 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 588 20422.101 0 2020 LOGSOC (20)	Subvention - résorption habitat insalubre Villars	-6 500,00	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-6 500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-6 500,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 588 20422.42 0 2020 LOGSOC (21)	Subvention - Plan de relance rénovation de l'habitat	1 000 000,00	Crédits totaux inscrits	200 000,00	250 000,00	500 000,00	500 000,00			1 450 000,00
					dont crédits ajustés	-250 000,00	250 000,00	500 000,00	500 000,00	0,00	0,00	1 000 000,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 588 20422.80 0 2020 LOGSOC (3)	Subv aide à l'amélioration de l'habitat pour particuliers	0,00	Crédits totaux inscrits	67 000,00						67 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
905 588 2020 LOGSOC LOGEMENT SOCIAL				993 500,00		267 000,00	250 000,00	500 000,00	500 000,00			1 517 000,00
D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 588 20422.80 0 2021 AAHPP (1)	Subv aide à l'amélioration de l'habitat pour particuliers	0,00	Crédits totaux inscrits	250 000,00	380 000,00	350 000,00	250 000,00	250 000,00		1 480 000,00
					dont crédits ajustés	-100 000,00	0,00	100 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
905 588 2021 AAHPP Aide à l'amélioration de l'habitat pour particuliers				0,00		250 000,00	380 000,00	350 000,00	250 000,00	250 000,00		1 480 000,00
D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 588 20422.3 0 2021 LOGSOC (4)	Aide aux particuliers Urgence Solidarité Habitat	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	25 000,00					25 000,00
					dont crédits ajustés	-25 000,00	25 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
905 588 2021 LOGSOC LOGEMENT SOCIAL				0,00		0,00	25 000,00					25 000,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 2041582.150 0 1996 AGRI (113)	Travaux d'hydraulique collectif - Structures interco	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	37 050,00					37 050,00
					dont crédits ajustés	-37 050,00	37 050,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20421.24 0 1996 AGRI (109)	Subvention pour les CUMA	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	339 223,76					339 223,76
					dont crédits ajustés	-339 223,76	339 223,76	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20421.332 0 1996 AGRI (110)	Fonds de dvp éco à l'agriculture (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	1 036 201,64					1 036 201,64
					dont crédits ajustés	-1 036 201,64	1 036 201,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.13 0 1996 AGRI (111)	Hydraulique agricole individuelle	-41 731,02	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-41 731,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-41 731,02
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.21 0 1996 AGRI (116)	Programme départemental agriculture biologique circuit court	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	171 030,82					171 030,82
					dont crédits ajustés	-171 030,82	171 030,82	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.332 0 1996 AGRI (108)	Fonds de dvp éco à l'agriculture (bâtiments et installation)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00		1 328 346,39				1 328 346,39
					dont crédits ajustés	-1 328 346,39	0,00	1 328 346,39	0,00	0,00	0,00	0,00
906 6312 1996 AGRI AGRICULTURE				-41 731,02		0,00	1 583 506,22	1 328 346,39				2 911 852,61
D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 20422.146 0 1996 ARURAL (86)	Fonds de développement forestier	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	671 596,00					671 596,00
					dont crédits ajustés	-671 596,00	671 596,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 6312 1996 ARURAL AMENAGEMENT RURAL				0,00		0,00	671 596,00					671 596,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20421.24 0 2017 AGRI (20)	Subvention pour les CUMA	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	83 550,44					83 550,44
					dont crédits ajustés	-83 550,44	83 550,44	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20421.332 0 2017 AGRI (24)	Fonds de dvp éco à l'agriculture (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	25 000,00	65 217,00					90 217,00
					dont crédits ajustés	-65 217,00	65 217,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.21 0 2017 AGRI (25)	Programme départemental agriculture biologique circuit court	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	2 526,63					2 526,63
					dont crédits ajustés	-2 526,63	2 526,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.332 0 2017 AGRI (21)	Fonds de dvp éco à l'agriculture (bâtiments et installation)	0,00	Crédits totaux inscrits	50 000,00	30 704,00					80 704,00
					dont crédits ajustés	-30 704,00	30 704,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 6312 2017 AGRI AGRICULTURE				0,00		75 000,00	181 998,07					256 998,07
D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 20422.146 0 2017 ARURAL (14)	Fonds de développement forestier	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	183 502,00					183 502,00
					dont crédits ajustés	-183 502,00	183 502,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 6312 2017 ARURAL AMENAGEMENT RURAL				0,00		0,00	183 502,00					183 502,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20421.24 0 2018 AGRI	Subvention pour les CUMA	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	1 882,08					1 882,08

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
					dont crédits ajustés	-1 882,08	1 882,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20421.332 0 2018 AGRI (25)	Fonds de dvp éco à l'agriculture (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	90 000,00	139 837,01					229 837,01
					dont crédits ajustés	-139 837,01	139 837,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.21 0 2018 AGRI (26)	Programme départemental agriculture biologique circuit court	-904,00	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-904,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-904,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.332 0 2018 AGRI (23)	Fonds de dvp éco à l'agriculture (bâtiments et installation)	0,00	Crédits totaux inscrits	60 000,00	133 197,53					193 197,53
					dont crédits ajustés	-133 197,53	133 197,53	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 6312 2018 AGRI AGRICULTURE				-904,00		150 000,00	274 916,62					424 916,62
D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 20422.146 0 2018 ARURAL (13)	Fonds de développement forestier	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	118 754,00					118 754,00
					dont crédits ajustés	-118 754,00	118 754,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 6312 2018 ARURAL AMENAGEMENT RURAL				0,00		0,00	118 754,00					118 754,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 204181 0 2019 AGRI (29)	Subv - Orga publics divers - Biens mobiliers, matériels...	-5 512,50	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-5 512,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-5 512,50
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 204182 0 2019 AGRI (28)	Subv - Orga publics divers - Bâtiments et installations	-1 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-1 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-1 000,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20421.24 0 2019 AGRI (23)	Subvention pour les CUMA	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	5 000,00					5 000,00
					dont crédits ajustés	-5 000,00	5 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20421.332 0 2019 AGRI (26)	Fonds de dvp éco à l'agriculture (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	100 000,00					100 000,00
					dont crédits ajustés	-100 000,00	100 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.13 0 2019 AGRI (21)	Hydraulique agricole individuelle	-33,00	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-33,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-33,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.186 0 2019 AGRI (22)	Travaux d'hydraulique d'intérêt collectif	-10 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-10 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-10 000,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.21 0 2019 AGRI (27)	Programme départemental agriculture biologique circuit court	0,00	Crédits totaux inscrits	10 755,00	2 245,00					13 000,00
					dont crédits ajustés	-2 245,00	2 245,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.332 0 2019 AGRI (24)	Fonds de dvp éco à l'agriculture (bâtiments et installation)	0,00	Crédits totaux inscrits	60 000,00	80 832,00					140 832,00
					dont crédits ajustés	-80 832,00	80 832,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 6312 2019 AGRI AGRICULTURE				-16 545,50		70 755,00	188 077,00					258 832,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 2041482.139 0 2019 ARURAL (14)	Travaux connexes à l'aménagement foncier - Communes	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	132 863,00					132 863,00
					dont crédits ajustés	-132 863,00	132 863,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 20421.145 0 2019 ARURAL (11)	Echanges et cessions amiables individuelles	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	10 896,00					10 896,00
					dont crédits ajustés	-10 896,00	10 896,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 20422.146 0 2019 ARURAL (12)	Fonds de développement forestier	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	118 500,00					118 500,00
					dont crédits ajustés	-118 500,00	118 500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 6312 2019 ARURAL AMENAGEMENT RURAL				0,00		0,00	262 259,00					262 259,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 204181 0 2020 AGRI (9)	Subv - Orga publics divers - Biens mobiliers, matériels...	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00		1 712,50				1 712,50
					dont crédits ajustés	-1 712,50	0,00	1 712,50	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20421.24 0 2020 AGRI (3)	Subvention pour les CUMA	0,00	Crédits totaux inscrits	70 000,00		5 000,00				75 000,00
					dont crédits ajustés	-5 000,00	0,00	5 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
- D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20421.332 0 2020 AGRI (6)	Fonds de dvp éco à l'agriculture (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	100 000,00	110 000,00					210 000,00
					dont crédits ajustés	-110 000,00	110 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.13 0 2020 AGRI (1)	Hydraulique agricole individuelle	0,00	Crédits totaux inscrits	8 320,00						8 320,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.21 0 2020 AGRI (7)	Programme départemental agriculture biologique circuit court	0,00	Crédits totaux inscrits	45 000,00						45 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.332 0 2020 AGRI (4)	Fonds de dvp éco à l'agriculture (bâtiments et installation)	0,00	Crédits totaux inscrits	100 000,00	122 074,00					222 074,00
					dont crédits ajustés	-122 074,00	122 074,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 6312 2020 AGRI AGRICULTURE				0,00		323 320,00	232 074,00	6 712,50				562 106,50
- D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 20421.145 0 2020 ARURAL (1)	Echanges et cessions amiables individuelles	30 000,00	Crédits totaux inscrits	30 000,00	20 550,62					50 550,62
					dont crédits ajustés	9 449,38	20 550,62	0,00	0,00	0,00	0,00	30 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 20422.146 0 2020 ARURAL (2)	Fonds de développement forestier	250 000,00	Crédits totaux inscrits	200 000,00	50 000,00	350 000,00				600 000,00
					dont crédits ajustés	25 000,00	-125 000,00	350 000,00	0,00	0,00	0,00	250 000,00
906 6312 2020 ARURAL AMENAGEMENT RURAL				280 000,00		230 000,00	70 550,62	350 000,00				650 550,62
- D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20421.24 0 2021 DEVAGRI (5)	Subvention pour les CUMA	0,00	Crédits totaux inscrits	40 000,00	85 000,00					125 000,00
					dont crédits ajustés	-20 000,00	20 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20421.332 0 2021 DEVAGRI (1)	Fonds de dvp éco à l'agriculture (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	287 150,00	592 850,00					880 000,00
					dont crédits ajustés	-332 850,00	332 850,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.13 0 2021 DEVAGRI (2)	Hydraulique agricole individuelle	0,00	Crédits totaux inscrits	15 000,00	10 000,00					25 000,00
					dont crédits ajustés	-10 000,00	10 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.21 0 2021 DEVAGRI (3)	Programme départemental agriculture biologique circuit court	0,00	Crédits totaux inscrits	75 000,00	7 061,00					82 061,00
					dont crédits ajustés	-7 061,00	7 061,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.332 0 2021 DEVAGRI (4)	Fonds de dvp éco à l'agriculture (bâtiments et installation)	0,00	Crédits totaux inscrits	250 000,00	575 000,00					825 000,00
					dont crédits ajustés	-50 000,00	50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 6312 2021 DEVAGRI DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE A L'AGRICULTURE				0,00		667 150,00	1 269 911,00					1 937 061,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 2041482.139 0 2022 ARURAL (1)	Travaux connexes à l'aménagement foncier - Communes	100 000,00	Crédits totaux inscrits	100 000,00						100 000,00
					dont crédits ajustés	100 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100 000,00
906 6312 2022 ARURAL AMENAGEMENT RURAL				100 000,00		100 000,00						100 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20421.24 0 2022 DEVAGRI (5)	Subvention pour les CUMA	125 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00	50 000,00	75 000,00				125 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	50 000,00	75 000,00	0,00	0,00	0,00	125 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20421.332 0 2022 DEVAGRI (1)	Fonds de dvp éco à l'agriculture (mobilier, matériel, étude)	1 200 000,00	Crédits totaux inscrits	300 000,00	700 000,00	200 000,00				1 200 000,00
					dont crédits ajustés	300 000,00	700 000,00	200 000,00	0,00	0,00	0,00	1 200 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.13 0 2022 DEVAGRI (2)	Hydraulique agricole individuelle	60 000,00	Crédits totaux inscrits	15 000,00	30 000,00	15 000,00				60 000,00
					dont crédits ajustés	15 000,00	30 000,00	15 000,00	0,00	0,00	0,00	60 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.21 0 2022 DEVAGRI (3)	Programme départemental agriculture biologique circuit court	300 000,00	Crédits totaux inscrits	100 000,00	150 000,00	50 000,00				300 000,00
					dont crédits ajustés	100 000,00	150 000,00	50 000,00	0,00	0,00	0,00	300 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AGRICULTURE	906 6312 20422.332 0 2022 DEVAGRI (4)	Fonds de dvp éco à l'agriculture (bâtiments et installation)	1 200 000,00	Crédits totaux inscrits	360 000,00	350 000,00	490 000,00				1 200 000,00
					dont crédits ajustés	360 000,00	350 000,00	490 000,00	0,00	0,00	0,00	1 200 000,00
906 6312 2022 DEVAGRI DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE A L'AGRICULTURE				2 885 000,00		775 000,00	1 280 000,00	830 000,00				2 885 000,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
D.T.D.	DIRECTION ECONOMIE EMPLOI	906 632 2041482.58 0 1996 ECO (155)	Subvention investissement immobilier industriel - Communes	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	58 860,16					58 860,16
					dont crédits ajustés	-58 860,16	58 860,16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	DIRECTION ECONOMIE EMPLOI	906 632 2041582 0 1996 ECO (162)	Subv - Autres groupements - Bâtiments et installations	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00			54,44			54,44
					dont crédits ajustés	-54,44	0,00	0,00	54,44	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	DIRECTION ECONOMIE EMPLOI	906 632 2041582.122 0 1996 ECO (159)	Aide au développement économique - Structures interco	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	148 333,00					148 333,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	DIRECTION ECONOMIE EMPLOI	906 632 2041582.57 0 1996 ECO (154)	Subv achat et équipements de terrains industriels - Interco	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00			39 070,00			39 070,00
					dont crédits ajustés	-39 070,00	0,00	0,00	39 070,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	DIRECTION ECONOMIE EMPLOI	906 632 20421.62 0 1996 ECO (153)	Aide au développement économique (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00			1 407 821,62			1 407 821,62
					dont crédits ajustés	-1 407 821,62	0,00	0,00	1 407 821,62	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	DIRECTION ECONOMIE EMPLOI	906 632 20422.62 0 1996 ECO (158)	Aide au développement économique (bâtiments et installation)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00			1 338 370,01			1 338 370,01
					dont crédits ajustés	-1 338 370,01	0,00	0,00	1 338 370,01	0,00	0,00	0,00
906 632 1996 ECO ECONOMIE EMPLOI				0,00		0,00	207 193,16	2 785 316,07			2 992 509,23	
D.T.D.	DIRECTION ECONOMIE EMPLOI	906 632 20421.62 0 2017 ECO (14)	Aide au développement économique (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00			52 141,98			52 141,98
					dont crédits ajustés	-52 141,98	0,00	0,00	52 141,98	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	DIRECTION ECONOMIE EMPLOI	906 632 20422.62 0 2017 ECO (15)	Aide au développement économique (bâtiments et installation)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00			137 597,06			137 597,06
					dont crédits ajustés	-137 597,06	0,00	0,00	137 597,06	0,00	0,00	0,00
906 632 2017 ECO ECONOMIE EMPLOI				0,00		0,00		189 739,04			189 739,04	
D.T.D.	DIRECTION ECONOMIE EMPLOI	906 632 20421.62 0 2018 ECO (16)	Aide au développement économique (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00			47 319,69			47 319,69
					dont crédits ajustés	-47 319,69	0,00	0,00	47 319,69	0,00	0,00	0,00
906 632 2018 ECO ECONOMIE EMPLOI				0,00		0,00		47 319,69			47 319,69	
D.T.D.	DIRECTION ECONOMIE EMPLOI	906 632 20421.62 0 2019 ECO (20)	Aide au développement économique (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00			5 268,00			5 268,00
					dont crédits ajustés	-5 268,00	0,00	0,00	5 268,00	0,00	0,00	0,00
906 632 2019 ECO ECONOMIE EMPLOI				0,00		0,00		5 268,00			5 268,00	
D.T.D.	DIRECTION ECONOMIE EMPLOI	906 632 204182 0 2020 ECO (8)	Subv - Orga publics divers - Bâtiments et installations	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00			160 000,00			160 000,00
					dont crédits ajustés	-160 000,00	0,00	0,00	160 000,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	DIRECTION ECONOMIE EMPLOI	906 632 20421.62 0 2020 ECO (5)	Aide au développement économique (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	57 946,00	19 374,00					77 320,00
					dont crédits ajustés	-19 374,00	19 374,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	DIRECTION ECONOMIE EMPLOI	906 632 20421.63 0 2020 ECO (7)	Aide au développement économique - indemnisations	-6 704,00	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-6 704,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 632 2020 ECO ECONOMIE EMPLOI				-6 704,00		57 946,00	19 374,00	160 000,00			237 320,00	
D.T.D.	DIRECTION ECONOMIE EMPLOI	906 632 20421.62 0 2021 DEVECO (1)	Aide au développement économique (mobilier, matériel, étude)	0,00	Crédits totaux inscrits	700 000,00	550 000,00					1 250 000,00
					dont crédits ajustés	50 000,00	-50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 632 2021 DEVECO DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE				0,00		700 000,00	550 000,00				1 250 000,00	
D.T.D.	DIRECTION ECONOMIE EMPLOI	906 632 20421.62 0 2022 DEVECO (1)	Aide au développement économique (mobilier, matériel, étude)	1 600 000,00	Crédits totaux inscrits	500 000,00	600 000,00	500 000,00				1 600 000,00
					dont crédits ajustés	500 000,00	600 000,00	500 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	DIRECTION ECONOMIE EMPLOI	906 632 20421.63 0 2022 DEVECO (2)	Aide au développement économique - indemnisations	20 000,00	Crédits totaux inscrits	20 000,00						20 000,00
					dont crédits ajustés	20 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement	Phasage CP						
					2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
906 632			2022 DEVECO DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE	1 620 000,00	520 000,00	600 000,00	500 000,00				1 620 000,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	906 633 2041482.72 0 1996 TOUR (201)	Subv fonds de concours cne Montignac	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	94 706,52				94 706,52
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE TOURISME ET DEVELOPPEMENT TOURISTIQUE	906 633 2041581.351 0 1996 TOUR (208)	Subv ctés de cnes études véloroutes voies vertes	-743,32	Crédits totaux inscrits	0,00					0,00
					dont crédits ajustés	-743,32	0,00	0,00	0,00	0,00	-743,32
D.T.D.	SERVICE TOURISME ET DEVELOPPEMENT TOURISTIQUE	906 633 20422.173 0 1996 TOUR (205)	Aménagement touristique	-1 584,21	Crédits totaux inscrits	0,00					0,00
					dont crédits ajustés	-1 584,21	0,00	0,00	0,00	0,00	-1 584,21
906 633			1996 TOUR TOURISME	-2 327,53	0,00	94 706,52					94 706,52
D.T.D.	SERVICE TOURISME ET DEVELOPPEMENT TOURISTIQUE	906 633 20422.173 0 2017 TOUR (30)	Aménagement touristique	-30 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00					0,00
					dont crédits ajustés	-30 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-30 000,00
906 633			2017 TOUR TOURISME	-30 000,00	0,00						0,00
D.T.D.	SERVICE TOURISME ET DEVELOPPEMENT TOURISTIQUE	906 633 20421 0 2018 TOUR (39)	Subv - Personnes droit privé - Biens mobiliers, matériels...	-30 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00					0,00
					dont crédits ajustés	-30 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-30 000,00
906 633			2018 TOUR TOURISME	-30 000,00	0,00						0,00
D.T.D.	SERVICE TOURISME ET DEVELOPPEMENT TOURISTIQUE	906 633 20421 0 2022 TOUR (1)	Subv - Personnes droit privé - Biens mobiliers, matériels...	75 650,00	Crédits totaux inscrits	75 650,00					75 650,00
					dont crédits ajustés	75 650,00	0,00	0,00	0,00	0,00	75 650,00
906 633			2022 TOUR TOURISME	75 650,00	75 650,00						75 650,00
D.T.D.	SERVICE DES POLITIQUES TERRITORIALES ET EUROPEENNES	906 66 2041482.506 0 1996 AACO (171)	Subv cne de St Astier - Cuisine centrale et restaurant	-500 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00					0,00
					dont crédits ajustés	-500 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-500 000,00
906 66			1996 AACO AUTRES AIDES AUX COMMUNES	-500 000,00	0,00						0,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	907 7211 20421.151 0 2018 ENV (26)	Environnement - Economie circulaire	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	10 000,00				10 000,00
					dont crédits ajustés	-10 000,00	10 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
907 7211			2018 ENV ENVIRONNEMENT	0,00	0,00	10 000,00					10 000,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	907 7211 20421.151 0 2019 ENV (27)	Environnement - Economie circulaire	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	10 000,00				10 000,00
					dont crédits ajustés	-10 000,00	10 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
907 7211			2019 ENV ENVIRONNEMENT	0,00	0,00	10 000,00					10 000,00
D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	907 7211 20421.151 0 2020 ENV (8)	Environnement - Economie circulaire	80 000,00	Crédits totaux inscrits	80 000,00	20 000,00				100 000,00
					dont crédits ajustés	60 000,00	20 000,00	0,00	0,00	0,00	80 000,00
907 7211			2020 ENV ENVIRONNEMENT	80 000,00	80 000,00	20 000,00					100 000,00
D.T.D.	SERVICE DE LA GESTION DE L'EAU	907 731 204181.81 0 2020 ARURAL (8)	Subvention BRGM pour étude projet EAUX-SCARS	0,00	Crédits totaux inscrits	24 000,00	24 000,00	24 000,00			72 000,00
					dont crédits ajustés	-24 000,00	0,00	24 000,00	0,00	0,00	0,00
907 731			2020 ARURAL AMENAGEMENT RURAL	0,00	24 000,00	24 000,00	24 000,00				72 000,00
D.T.D.	SERVICE DE LA GESTION DE L'EAU	907 732 2041481.63 0 1996 ARURAL (85)	AEP - Communes (études et matériels)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	406 439,32				406 439,32
					dont crédits ajustés	-406 439,32	406 439,32	0,00	0,00	0,00	0,00
D.T.D.	SERVICE DE LA GESTION DE L'EAU	907 732 2041582.63 0 1996 ARURAL (88)	AEP - Structures intercommunales (travaux)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	417 133,56				417 133,56
					dont crédits ajustés	-417 133,56	417 133,56	0,00	0,00	0,00	0,00
907 732			1996 ARURAL AMENAGEMENT RURAL	0,00	0,00	823 572,88					823 572,88

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
- D.T.D.	SERVICE DE LA GESTION DE L'EAU	907 733 2041481.61 0 1996 ARURAL (87)	Assainissement - Communes (études et matériels)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	136 464,58					136 464,58
					dont crédits ajustés	-136 464,58	136 464,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE LA GESTION DE L'EAU	907 733 2041482.61 0 1996 ARURAL (84)	Assainissement - Communes (travaux)	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	3 936 206,39					3 936 206,39
					dont crédits ajustés	-3 936 206,39	3 936 206,39	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
907 733 1996 ARURAL AMENAGEMENT RURAL				0,00		0,00	4 072 670,97				4 072 670,97	
- D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	907 758 20421.50 0 2018 ENV (28)	Environnement - ENR	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	10 000,00					10 000,00
					dont crédits ajustés	-10 000,00	10 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
907 758 2018 ENV ENVIRONNEMENT				0,00		0,00	10 000,00				10 000,00	
- D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	907 758 20421.50 0 2019 ENV (29)	Environnement - ENR	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	10 000,00					10 000,00
					dont crédits ajustés	-10 000,00	10 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
907 758 2019 ENV ENVIRONNEMENT				0,00		0,00	10 000,00				10 000,00	
- D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	907 758 20421.50 0 2020 ENV (10)	Environnement - ENR	30 000,00	Crédits totaux inscrits	30 000,00	20 000,00					50 000,00
					dont crédits ajustés	10 000,00	20 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
907 758 2020 ENV ENVIRONNEMENT				30 000,00		30 000,00	20 000,00				50 000,00	
- D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	907 758 2041481.73 0 2022 ENV (6)	Subvention études faisabilité - CDT - Communes	96 180,00	Crédits totaux inscrits	70 140,00	26 040,00					96 180,00
					dont crédits ajustés	70 140,00	26 040,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	907 758 2041482.73 0 2022 ENV (9)	Subvention travaux - CDT - Communes	2 640 643,20	Crédits totaux inscrits	600 000,00	1 200 000,00	840 643,20				2 640 643,20
					dont crédits ajustés	600 000,00	1 200 000,00	840 643,20	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	907 758 2041581.73 0 2022 ENV (7)	Subvention études faisabilité - CDT - Intercos	24 045,00	Crédits totaux inscrits	17 535,00	6 510,00					24 045,00
					dont crédits ajustés	17 535,00	6 510,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	907 758 2041582.73 0 2022 ENV (10)	Subvention travaux - CDT - Intercos	660 160,80	Crédits totaux inscrits	150 000,00	300 000,00	210 160,80				660 160,80
					dont crédits ajustés	150 000,00	300 000,00	210 160,80	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	907 758 20421.73 0 2022 ENV (5)	Subvention études faisabilité - CDT - Personne droit privé	40 075,00	Crédits totaux inscrits	29 225,00	10 850,00					40 075,00
					dont crédits ajustés	29 225,00	10 850,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	907 758 20422.73 0 2022 ENV (8)	Subvention travaux - CDT - Personne droit privé	1 100 268,00	Crédits totaux inscrits	250 000,00	500 000,00	350 268,00				1 100 268,00
					dont crédits ajustés	250 000,00	500 000,00	350 268,00	0,00	0,00	0,00	0,00
907 758 2022 ENV ENVIRONNEMENT				4 561 372,00		1 116 900,00	2 043 400,00	1 401 072,00			4 561 372,00	
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 2041581.207 0 1996 ENV (161)	Restauration des cours d'eaux (études) - Interco	-29,46	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-29,46	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
907 76 1996 ENV ENVIRONNEMENT				-29,46		0,00					0,00	
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 2041581.207 0 2017 ENV (24)	Restauration des cours d'eaux (études) - Interco	-1 810,65	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-1 810,65	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 2041582.207 0 2017 ENV (23)	Restauration cours d'eaux (travaux) - Interco	-1 552,81	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-1 552,81	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
907 76 2017 ENV ENVIRONNEMENT				-3 363,46		0,00					0,00	
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 2041582.207 0 2019 ENV (31)	Restauration cours d'eaux (travaux) - Interco	-4 856,47	Crédits totaux inscrits	0,00						0,00
					dont crédits ajustés	-4 856,47	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
907 76 2019 ENV ENVIRONNEMENT				-4 856,47		0,00					0,00	

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 2041581.207 0 2020 ENV (13)	Restauration des cours d'eaux (études) - Interco	20 000,00	Crédits totaux inscrits	10 000,00	10 000,00	15 000,00				35 000,00
					dont crédits ajustés	-5 000,00	10 000,00	15 000,00	0,00	0,00	0,00	20 000,00
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 2041582.207 0 2020 ENV (12)	Restauration cours d'eaux (travaux) - Interco	150 000,00	Crédits totaux inscrits	100 000,00	50 000,00	135 400,00				285 400,00
					dont crédits ajustés	-35 400,00	50 000,00	135 400,00	0,00	0,00	0,00	150 000,00
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 20421.232 0 2020 ENV (6)	ENS - Privés (études et matériels)	5 000,00	Crédits totaux inscrits	2 500,00	2 500,00	5 019,40				10 019,40
					dont crédits ajustés	-2 519,40	2 500,00	5 019,40	0,00	0,00	0,00	5 000,00
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 20422.150 0 2020 ENV (4)	ENS - Privés (aménagement et travaux)	65 000,00	Crédits totaux inscrits	36 000,00	35 600,00	42 487,25				114 087,25
					dont crédits ajustés	6 912,75	15 600,00	42 487,25	0,00	0,00	0,00	65 000,00
907 76 2020 ENV ENVIRONNEMENT				240 000,00		148 500,00	98 100,00	197 906,65				444 506,65
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 2041581.232 0 2022 ENV (4)	ENS - Collectivités (études et matériels) - Interco	25 000,00	Crédits totaux inscrits	5 000,00	5 000,00	5 000,00	5 000,00	5 000,00		25 000,00
					dont crédits ajustés	5 000,00	5 000,00	5 000,00	5 000,00	5 000,00	0,00	25 000,00
907 76 2022 ENV ENVIRONNEMENT				25 000,00		5 000,00	5 000,00	5 000,00	5 000,00	5 000,00		25 000,00
- D.A.M.	DPRPM SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	908 841 204114 0 2018 ROUTE (43)	Subventions - Etat - Voirie	0,00	Crédits totaux inscrits	639 000,00						639 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
908 841 2018 ROUTE ROUTE				0,00		639 000,00						639 000,00
- D.A.M.	DPRPM SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	908 841 204114 0 2022 ROUTE (4)	Subventions - Etat - Voirie	701 000,00	Crédits totaux inscrits	0,00	701 000,00					701 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	701 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	701 000,00
908 841 2022 ROUTE ROUTE				701 000,00		0,00	701 000,00					701 000,00
- D.A.M.	DPRPM SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	908 843 2041482 0 1996 ROUTE (277)	Subv - Autres cnes - Bâtiments et installations	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	19 476,19					19 476,19
					dont crédits ajustés	-19 476,19	19 476,19	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2041482.210 0 1996 ROUTE (274)	Subventions communes - Travaux édilité	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	268 359,42					268 359,42
					dont crédits ajustés	-268 359,42	268 359,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
908 843 1996 ROUTE ROUTE				0,00		0,00	287 835,61					287 835,61
- D.A.M.	DPRPM SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	908 843 2041482 0 2017 ROUTE (30)	Subv - Autres cnes - Bâtiments et installations	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	193 036,00					193 036,00
					dont crédits ajustés	-193 036,00	193 036,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
908 843 2017 ROUTE ROUTE				0,00		0,00	193 036,00					193 036,00
Investissement indirect				14 971 677,75		31 017 754,35	104 212 049,89	31 538 214,77	27 422 642,80	12 985 000,00	7 500 000,00	214 675 661,81
TOTAL dépenses investissement				69 287 994,69		69 040 786,64	196 849 791,06	49 472 294,60	32 807 830,80	15 488 037,00	7 730 882,00	371 389 622,10

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
RECETTES												
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 221 2313 0 2020 COLEDU (12)	Immos en cours - Constructions	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	2,49					2,49
					dont crédits ajustés	-2,49	2,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
902 221 2020 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		0,00	2,49					2,49
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	902 24 1312 0 2019 COLEDU (13)	Subv inv amort - Régions	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	14 807,62					14 807,62
					dont crédits ajustés	-14 807,62	14 807,62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
902 24 2019 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		0,00	14 807,62					14 807,62
- D.C.E.S.	SERVICE DU CONVENTIONNEMENT CULTUREL	903 311 1311.7 0 2022 CULT (1)	Participation centre national du cinéma et de l'image animée	60 000,00	Crédits totaux inscrits	60 000,00						60 000,00
					dont crédits ajustés	60 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	60 000,00
903 311 2022 CULT CULTURE PATRIMOINE CULTUREL				60 000,00		60 000,00						60 000,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 312 1311.52 0 2017 CULT (2)	Château renaissance de Bourdeilles - Subvention Etat	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	200 329,20					200 329,20
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 312 2017 CULT CULTURE PATRIMOINE CULTUREL				0,00		0,00	200 329,20					200 329,20
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 312 1311.331 0 2019 CULT (12)	Subvention DRAC - Recouvrement des fouilles de Biron	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	0,43					0,43
					dont crédits ajustés	-0,43	0,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 312 2019 CULT CULTURE PATRIMOINE CULTUREL				0,00		0,00	0,43					0,43
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 312 2313.14551 0 2020 CULT (12)	Travaux divers dans les monuments historiques	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	0,75					0,75
					dont crédits ajustés	-0,75	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
903 312 2020 CULT CULTURE PATRIMOINE CULTUREL				0,00		0,00	0,75					0,75
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	903 312 1311.39 0 2022 CULT (2)	Subvention Drac pour la sécurisation du Château de Biron	97 650,00	Crédits totaux inscrits	97 650,00						97 650,00
					dont crédits ajustés	97 650,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	97 650,00
903 312 2022 CULT CULTURE PATRIMOINE CULTUREL				97 650,00		97 650,00						97 650,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	904 410 4582041 0 2018 AS (7)	Recettes pôles social Coulounieix-Chamiers - Etat	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	450 000,00					450 000,00
					dont crédits ajustés	-450 000,00	450 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	904 410 4582042 0 2018 AS (8)	Recettes pôles social Coulounieix-Chamiers - Autres	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	80 000,00					80 000,00
					dont crédits ajustés	-80 000,00	80 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	904 410 4582043 0 2018 AS (9)	Recettes pôles social Coulounieix-Chamiers - Grand Périgueux	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	270 000,00					270 000,00
					dont crédits ajustés	-270 000,00	270 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	904 410 4582044 0 2018 AS (10)	Recettes pôles social Coulounieix-Chamiers - Cne Coulounieix	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	417 500,00					417 500,00
					dont crédits ajustés	-417 500,00	417 500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
904 410 2018 AS AIDE SOCIALE				0,00		0,00	1 217 500,00					1 217 500,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	904 410 4582045 0 2019 AS (11)	Recettes pôle social Coulounieix-Chamiers - ANRU	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	1 806 000,00					1 806 000,00
					dont crédits ajustés	-1 806 000,00	1 806 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
904 410 2019 AS AIDE SOCIALE				0,00		0,00	1 806 000,00					1 806 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 1321.95 0 2018 LOGSOC (2)	Subv Etat "3ème génération délégation aide à la pierre"	-10 000,00	Crédits totaux inscrits	463 600,00	1 329 600,00	500 000,00				2 293 200,00
					dont crédits ajustés	-443 000,00	433 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-10 000,00
905 555 2018 LOGSOC LOGEMENT SOCIAL				-10 000,00		463 600,00	1 329 600,00	500 000,00				2 293 200,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 1321.95 0 2020 LOGSOC (1)	Subv Etat "3ème génération délégation aide à la pierre"	0,00	Crédits totaux inscrits	200 000,00	500 000,00	1 300 000,00	1 000 000,00			3 000 000,00
					dont crédits ajustés	-800 000,00	0,00	800 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
905 555 2020 LOGSOC LOGEMENT SOCIAL				0,00		200 000,00	500 000,00	1 300 000,00	1 000 000,00			3 000 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 1311 0 2021 D3 PRIVE (1)	Subv inv amort - Etat et établissements nationaux	0,00	Crédits totaux inscrits	4 000 000,00	10 000 000,00	10 000 000,00	10 000 000,00	10 000 000,00	6 000 000,00	50 000 000,00
					dont crédits ajustés	-6 000 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6 000 000,00	0,00
905 555 2021 D3 PRIVE Délégation type 3 - Parc Privé				0,00		4 000 000,00	10 000 000,00	10 000 000,00	10 000 000,00	10 000 000,00	6 000 000,00	50 000 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 1311 0 2021 D3 PUBLIC (1)	Subv inv amort - Etat et établissements nationaux	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	1 500 000,00	1 500 000,00	1 500 000,00	1 500 000,00	1 500 000,00	7 500 000,00
					dont crédits ajustés	-1 500 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 500 000,00	0,00
905 555 2021 D3 PUBLIC Délégation type 3 - Parc Public				0,00		0,00	1 500 000,00	1 500 000,00	1 500 000,00	1 500 000,00	1 500 000,00	7 500 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'HABITAT	905 555 1318.16 0 2022 LOGSOC (1)	Convention Lutte contre la Non Décence - CAF	20 000,00	Crédits totaux inscrits	20 000,00						20 000,00
					dont crédits ajustés	20 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
905 555 2022 LOGSOC LOGEMENT SOCIAL				20 000,00		20 000,00						20 000,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	906 6312 45442082 0 2022 ARURAL (1)	Etudes lutte contre les incendies - DFCI	36 000,00	Crédits totaux inscrits	36 000,00						36 000,00
					dont crédits ajustés	36 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 6312 2022 ARURAL AMENAGEMENT RURAL				36 000,00		36 000,00						36 000,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	906 633 13178.71 0 1996 TOUR (75)	Subvention Europe centre d'art pariétal de Montignac	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00			1 990 773,24			1 990 773,24
					dont crédits ajustés	-0,28	0,00	0,00	0,28	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	906 633 13178.9 0 1996 TOUR (74)	Subvention Europe - Ferme du Parcot	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00			20 000,00			20 000,00
					dont crédits ajustés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 633 1996 TOUR TOURISME				0,00		0,00		2 010 773,24				2 010 773,24
- D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	906 633 1311 0 2019 CULT (9)	Subv inv amort - Etat et établissements nationaux	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	4 584,00					4 584,00
					dont crédits ajustés	-4 584,00	4 584,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
906 633 2019 CULT CULTURE PATRIMOINE CULTUREL				0,00		0,00	4 584,00					4 584,00
- D.T.D.	SERVICE DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE TRANSITION ENERGETIQUE	907 758 1311.72 0 2022 ENV (2)	Subvention ADEME - Contrat de développement territorial	4 561 372,00	Crédits totaux inscrits	1 116 900,00	2 043 400,00	1 401 072,00				4 561 372,00
					dont crédits ajustés	1 116 900,00	2 043 400,00	1 401 072,00	0,00	0,00	0,00	0,00
907 758 2022 ENV ENVIRONNEMENT				4 561 372,00		1 116 900,00	2 043 400,00	1 401 072,00				4 561 372,00
- D.T.D.	MILIEUX NATURELS ET BIODIVERSITE	907 76 1316 0 2017 ENV (4)	Subv inv amort - Autres établissements publics locaux	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	7 450,00	24 800,00				32 250,00
					dont crédits ajustés	-9 300,00	0,00	9 300,00	0,00	0,00	0,00	0,00
907 76 2017 ENV ENVIRONNEMENT				0,00		0,00	7 450,00	24 800,00				32 250,00
- D.A.M.	DPRPM SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	908 843 1322.19 0 2018 ROUTE (9)	Subvention Région Nouvelle Aquitaine - Beynac	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	713 427,20					713 427,20
					dont crédits ajustés	-713 427,20	713 427,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DPRPM SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	908 843 13248.5 0 2018 ROUTE (7)	Participations communes sur travaux routiers	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	19 300,00					19 300,00
					dont crédits ajustés	-19 300,00	19 300,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- D.A.M.	DPRPM SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	908 843 13258.14 0 2018 ROUTE (10)	Subv Grand Périgueux RD5E2 trottoirs et réseaux	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	555 000,00					555 000,00
					dont crédits ajustés	-555 000,00	555 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
908 843 2018 ROUTE ROUTE				0,00		0,00	1 287 727,20					1 287 727,20
- D.A.M.	DPRPM SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	908 843 1321.4 0 2019 ROUTE (14)	Subvention Etat - RD5E2	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	277 000,00					277 000,00
					dont crédits ajustés	-277 000,00	277 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

PIB - Autorisations de programme - OB 2022

Imputation budgétaire			Libellé Nature	Total Ajustement		Phasage CP						
						2022	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
D.A.M.	DPRPM SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	908 843 1322.3 0 2019 ROUTE (15)	Subvention Région Nouvelle Aquitaine - Accès parking DPRPM	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	5 000,00					5 000,00
					dont crédits ajustés	-5 000,00	5 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	908 843 13248.5 0 2019 ROUTE (8)	Participations communes sur travaux routiers	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	100 000,00					100 000,00
					dont crédits ajustés	-100 000,00	100 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	908 843 2315.1 0 2019 ROUTE (9)	Réseaux de voirie	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	3,83					3,83
					dont crédits ajustés	-3,83	3,83	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
908 843 2019 ROUTE ROUTE				0,00		0,00	382 003,83					382 003,83
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	908 843 2313 0 2020 ROUTE (14)	Immos en cours - Constructions	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00		0,10				0,10
					dont crédits ajustés	-0,10	0,00	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DIRECTION DU PATRIMOINE BATI	908 843 2313.1124 0 2020 ROUTE (12)	Construction du centre d'exploitation de Mussidan	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00		250,00				250,00
					dont crédits ajustés	-250,00	0,00	250,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	908 843 13258.6 0 2020 ROUTE (4)	Grand Périgueux itinéraires alternatifs	0,00	Crédits totaux inscrits	50 000,00	151 000,00					201 000,00
					dont crédits ajustés	-151 000,00	151 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ORDONNANCEMENT PILOTAGE ET COORDINATION	908 843 2315.118 0 2020 ROUTE (13)	Opération Beynac	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	10,01					10,01
					dont crédits ajustés	-10,01	10,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
908 843 2020 ROUTE ROUTE				0,00		50 000,00	151 010,01	250,10				201 260,11
D.A.M.	DPRPM SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	908 843 1323.3 0 2022 ROUTE (7)	Participations départements sur travaux routiers	50 000,00	Crédits totaux inscrits	50 000,00						50 000,00
					dont crédits ajustés	50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	908 843 13248.5 0 2022 ROUTE (1)	Participations communes sur travaux routiers	10 000,00	Crédits totaux inscrits	10 000,00						10 000,00
					dont crédits ajustés	10 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D.A.M.	DPRPM SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	908 843 13258.6 0 2022 ROUTE (2)	Grand Périgueux itinéraires alternatifs	1 700 000,00	Crédits totaux inscrits	1 700 000,00						1 700 000,00
					dont crédits ajustés	1 700 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
908 843 2022 ROUTE ROUTE				1 760 000,00		1 760 000,00						1 760 000,00
D.C.E.S.	DIRECTION DE L'EDUCATION	923 2744.1 0 2020 COLEDU (3)	Prêts d'honneur aux étudiants	0,00	Crédits totaux inscrits	0,00	1 500,00					1 500,00
					dont crédits ajustés	-1 500,00	1 500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
923 2020 COLEDU COLLEGE EDUCATION				0,00		0,00	1 500,00					1 500,00
Investissement direct et autre				6 525 022,00		7 804 150,00	20 445 915,53	14 726 122,10	14 510 773,24	11 500 000,00	7 500 000,00	76 486 960,87
TOTAL recettes investissement				6 525 022,00		7 804 150,00	20 445 915,53	14 726 122,10	14 510 773,24	11 500 000,00	7 500 000,00	76 486 960,87

Annexe 3

Etat du personnel au 1er décembre 2021

DEPARTEMENT DE LA DORDOGNE
ETAT DU PERSONNEL SUR EMPLOI PERMANENT AU 1er DECEMBRE 2021

BUDGET GENERAL

GRADES OU EMPLOIS	CATEGORIES	EMPLOIS BUDGETAIRES			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETP			EFFECTIFS POURVUS		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AUXILIAIRES PERMANENTS	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AUXILIAIRES PERMANENTS	TOTAL
Emplois fonctionnels										
Directeur Général des dépts de -900 000 hbts	A	1		1	0			0		0
Directeur Général Adjoint dépts de -900 000 hbts	A	5		5	4		4	4		4
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateur général	A	1		1	0		0	0		0
Administrateur hors classe	A	0		0	0		0	0		0
Administrateur	A	6		6	0		0	0		0
Attaché hors classe (echelon spécial)	A	3		3	3		3	3		3
Attaché hors classe	A	6		6	3		3	3		3
Directeur	A	23		23	4		4	4		4
Attaché Principal	A	47		47	42,9		42,9	43		43
Attaché	A	58		58	46		46	46		46
Rédacteur Principal 1ère classe	B	116		116	100,4		100,4	102		102
Rédacteur Principal 2ème classe	B	44		44	35,7		35,7	36		36
Rédacteur	B	39		39	31		31	31		31
Adjoint Administratif Principal 1CI	C	162	1	163	155,1		155,1	158		158
Adjoint Administratif Principal 2CI	C	100		100	64,1		64,1	65		65
Adjoint Administratif	C	108	1	109	76,8		76,8	78		78
Sous-Total 1		719	2	721	566	0	566	573	0	573
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieur Général	A	0		0	0		0	0		0
Ingénieur en Chef hors classe	A	8		8	3		3	3		3
Ingénieur en Chef	A	12		12	6		6	6		6
Ingénieur Hors classe	A	0		0	0		0	0		0
Ingénieur Principal	A	14		14	14		14	14		14
Ingénieur	A	7		7	5,9		5,9	6		6
Technicien territorial Principal 1ère cl	B	93		93	89,9		89,9	91		91
Technicien territorial Principal 2ème cl	B	32		32	30		30	30		30
Technicien territorial	B	43		43	18,8		18,8	19		19
Agent de Maîtrise Principal	C	221		221	192,9		192,9	194		194
Agent de Maîtrise	C	156		156	136,6		136,6	137		137
Adjoint Technique Principal 1ère classe	C	106		106	46,6		46,6	47		47
Adjoint Technique Principal 2ème classe	C	157		157	143,4		143,4	145		145
Adjoint Technique	C	303	18	321	186,2		186,2	190		190
FILIERE TECHNIQUE SPECIFIQUE										
Adjoint tech Pal 1cl des Ets d'Enseig.	C	2		2	1		1	1		1
Adjoint tech Pal 2cl des Ets d'Enseig.	C	1		1	0		0	0		0
Adjoint tech des Ets d'Enseig.	C	1		1	0		0	0		0
Sous-Total 2		1156	18	1174	874,3	0	874,3	883	0	883
GRADES OU EMPLOIS	CATEGORIES	EMPLOIS BUDGETAIRES			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETP			EFFECTIFS POURVUS		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AUXILIAIRES PERMANENTS	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AUXILIAIRES PERMANENTS	TOTAL
FILIERE MEDICO- SOCIALE										
Secteur Social										
Conseiller Socio-Educatif Supérieur	A	7		7	5		5	5		5
Conseiller Socio-Educatif	A	6		6	2		2	2		2
Assistant socio-éducatif classe exceptionnelle	A	75		75	67,8		67,8	70		70
Assistant socio-éducatif	A	139		139	80,7		80,7	84		84
Educateur de Jeunes Enfants	A	1		1	1		1	1		1
Sous-Total 3		228		228	156,5	0	156,5	162	0	162
Secteur Médico-Social										
Médecin Hors Classe	A	11		11	1		1	1		1
Médecin 1ère Classe	A	4		4	1		1	1		1
Médecin 2ème Classe	A	3	1	4	0,8		0,8	1		1
Sage-Femme Hors Classe	A	8		8	8		8	8		8
Sage-Femme Classe Normale	A	4		4	2		2	2		2
Psychologue Hors Classe	A	9		9	7,8		7,8	8		8
Psychologue Classe Normale	A	8		8	0,9		0,9	1		1
Puéricultrice hors classe	A	10		10	8,6		8,6	9		9
Puéricultrice Classe Supérieure	A	6		6	4,9		4,9	6		6
Puéricultrice Classe Normale	A	11		11	3,8		3,8	4		4
cadre de santé 1ère cl	A	1		1	0,9		0,9	1		1
Cadre de Santé 2ème classe	A	1		1	1		1	1		1
infirmier en soins généraux hors classe	A	10		10	10		10	10		10
infirmier en soins généraux classe supérieure	A	1		1	1		1	1		1
infirmier en soins généraux classe normale	A	2		2	1		1	1		1
Infirmier Classe Supérieure	B	6		6	5,9		5,9	6		6
Infirmier Classe Normale	B	1		1	0		0	0		0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale hors classe	A	2		2	2		2	2		2
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe supérieure	A	1		1	1		1	1		1
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe supérieure	A	1		1	1		1	1		1
Technicien para-médical classe supérieure	B	1		1	2		2	2		2
Technicien para-médical classe normale	B	2		2	1		1	1		1
Sous-Total 4		103	1	104	65,6	0	65,6	68	0	68

**DEPARTEMENT DE LA DORDOGNE
ETAT DU PERSONNEL SUR EMPLOI PERMANENT AU 1er DECEMBRE 2021**

FILIERE CULTURELLE										
GRADES OU EMPLOIS	CATEGORIES	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AUXILIAIRES PERMANENTS	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AUXILIAIRES PERMANENTS	TOTAL
Conservateur du Patrimoine en chef	A	4		4	3		3	3		3
Conservateur du patrimoine	A	1		1	0		0	0		0
Conservateur de Bibliothèque en chef	A	3		3	2		2	2		2
Conservateur de Bibliothèque	A	1		1	1		1	1		1
Attaché de Conserv. du Patrimoine Pricipal	A	1		1	1		1	1		1
Attaché de Conserv. du Patrimoine	A	7		7	6,8		6,8	7		7
Bibliothécaire Ppl	A	1		1	1		1	1		1
Bibliothécaire	A	4		4	1,8		1,8	2		2
Assistant Conserv du Patrimoine et des Bibl Pl 1ère cl	B	10		10	7,5		7,5	8		8
Assistant Conserv du Patrimoine et des Bib Pl 2ème cl	B	3		3	2		2	2		2
Assistant Conserv du Patrimoine et des Bibliothèques	B	5		5	2,8		2,8	3		3
Adjoint du Patrimoine Principal de 1ère classe	C	16		16	15		15	15		15
Adjoint du Patrimoine Principal de 2ème classe	C	6		6	3		3	3		3
Adjoint du Patrimoine	C	13		13	2		2	2		2
Sous-Total 6		75		75	48,9	0	48,9	50	0	50
FILIERE SPORTIVE										
GRADES OU EMPLOIS	CATEGORIES	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AUXILIAIRES PERMANENTS	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AUXILIAIRES PERMANENTS	TOTAL
Conseiller des Activités Physiques & Sportives Principal 2ème cl	A	4		4	4		4	4		4
Conseiller des Activités Physiques & Sportives	A	3		3	0		0	0		0
Educateur des Activités Physiques & Sport. Pl 1ère cl	B	10		10	10		10	10		10
Educateur des Activités Physiques & Sport. Pl 2ème cl	B	2		2	1		1	1		1
Educateur des Activités Physiques & Sport.	B	4		4	3		3	3		3
Opérateur des Activités Phys & Sport. Pprincipal	C	2		2	1		1	1		1
Opérateur qualifié des APS	C	1		1	1		1	1		1
Opérateur des Activités Physiques & Sportives	C	1		1	0		0	0		0
Sous-Total 7		27		27	20	0	20	20	0	20
TOTAL 1 (1+2+3+4+5+6+7+8)		2339	21	2360	1746,4	0	1746,4	1772	0	1772

BUDGET ANNEXE DU LDAR

GRADES OU EMPLOIS	CATEGORIES	EMPLOIS BUDGETAIRES			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETP			EFFECTIFS POURVUS		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AUXILIAIRES PERMANENTS	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AUXILIAIRES PERMANENTS	TOTAL
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Rédacteur Principal 1ère classe	B	2		2	0		0	0		0
Rédacteur Principal 2ème classe	B	1		1	1		1	1		1
Rédacteur	B	1		1	1		1	1		1
Adjoint Administratif Ppl 1ère classe	C	4		4	3		3	3		3
Adjoint Administratif Ppl 2ème classe	C	4		4	0		0	0		0
Adjoint Administratif	C	3		3	1		1	1		1
Sous-Total 1		15		15	6		6	6		6
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieur Principal	A	3		3	3		3	3		3
Ingénieur	A	3		3	2,8		2,8	3		3
Technicien territorial Principal 1ère cl	B	1		1	1		1	1		1
Technicien territorial Principal 2ème cl	B	7		7	6,8		6,8	7		7
Technicien territorial	B	4		4	2		2	2		2
Agent de maîtrise Principal	C	2		2	2		2	2		2
Agent de Maîtrise	C	8		8	4		4	4		4
Adjoint Technique Principal 1ère classe	C	1		1	0		0	0		0
Adjoint Technique Principal 2ème classe	C	7		7	2,8		2,8	3		3
Adjoint Technique	C	52		52	35,6		35,6	36		36
Sous-Total 2		88	0	88	60	0	60	61	0	61
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE										
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens Classe Exceptionnelle	A	2		2	2		2	2		2
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens hors Classe	A	1		1	1		1	1		1
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens Classe normale	A	1		1	0		0	0		0
Cadre de Santé 1ère classe	A	4		4	3,8		3,8	4		4
Cadre de Santé 2ème classe	A	1		1	1		1	1		1
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe supérieure	A	0		0	0		0	0		0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe supérieure	A	0		0	0		0	0		0
Technicien para-médical classe supérieure	B	28		28	25,1		25,1	26		26
Technicien para-médical classe normale	B	5		5	5		5	5		5
Sous-Total 3		42	0	42	37,9	0	37,9	39	0	39
TOTAL 2 (1+2+3)		145	0	145	103,9	0	103,9	106	0	106

BUDGET ANNEXE DU PARC DEPARTEMENTAL

GRADES OU EMPLOIS	CATEGORIES	EMPLOIS BUDGETAIRES			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETP			EFFECTIFS POURVUS		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AUXILIAIRES PERMANENTS	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AUXILIAIRES PERMANENTS	TOTAL
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Rédacteur Principal 1er cl	B	1		1	1		1	1		1
Rédacteur Principal 2ème cl	B	0		0	0		0	0		0
Adjoint Administratif Ppl 1ère classe	C	4		4	3		3	3		3
Adjoint Administratif Ppl 2ème classe	C	1		1	1		1	1		1
Adjoint Administratif	C	0		0	0		0	0		0
Sous-Total 1		6		6	5		5	5		5
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieur en chef	A	1		1	1		1	1		1
ingénieur	A	1		1	0		0	0		0
Technicien territorial Principal 1ère cl	B	11		11	9		9	9		9
Technicien territorial Principal 2ème cl	B	3		3	3		3	3		3
Technicien territorial	B	5		5	3		3	3		3
Agent de Maîtrise Principal	C	29		29	23		23	23		23
Agent de Maîtrise	C	3		3	3		3	3		3
Adjoint Technique ppl 1ère classe	C	2		2	1		1	1		1
Adjoint Technique ppl 2ème classe	C	3		3	1		2	1		1
Adjoint Technique	C	13		13	13		13	13		13
Sous-Total 2		71		71	57	0	58	57	0	57
TOTAL 3 (1+2)		77		77	62	0	63	62	0	62

BUDGET ANNEXE DU CAMSP

GRADES OU EMPLOIS	CATEGORIES	EMPLOIS BUDGETAIRES			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETP			EFFECTIFS POURVUS		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AUXILIAIRES PERMANENTS	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AUXILIAIRES PERMANENTS	TOTAL
FILIERE ADMINISTRATIVE										
rédacteur	B	1		1	1		1	1		1
Adjoint Administratif Ppl 2ème classe	C	2	0	2	1		1	1		1
Adjoint Administratif	C	2		2	1		1	1		1
Sous-Total 1		5	0	5	3	0	3	3		3
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieur Terr. Ppl	A	1		1	1		1	1		1
Adjoint Technique Principal 2ème classe	C	1		1	0		0	0		0
Adjoint Technique	C	1		1	0		0	0		0
Sous-Total 2		3		3	0	0	0	1	0	1
FILIERE MEDICO-SOCIALE ET MEDICO-TECHNIQUE										
Psychologue Terr. Hors Classe	A	2		2	1,9		1,9	2		2
Psychologue Classe Normale	A	1		1	1		1	1		1
Puéricultrice Hors classe	A	2		2	1,9		1,9	2		2
Puéricultrice classe Supérieure	A	0		0	0		0	0		0
Assistant socio-éducatif classe exceptionnelle	A	1	1	2	1,6		1,6	2		2
Assistant socio-éducatif	A	1	1	2	0		0	0		0
Cadre de santé 1ère classe	A	1		1	0		0	0		0
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste hors classe	A	1		1	0,8		0,8	1		1
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe supérieure	A	2		2	0,9		0,9	1		1
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe normale	A	1		1	1		1	1		1
Technicien Para-Médical classe supérieure	B	0		0	0		0	0		0
Technicien Para-Médical classe normale	B	0	2	2	0		0	0		0
Sous-Total 3		12	4	16	9,1	0	9,1	10	0	10
TOTAL 4 (1+2+3)		20	4	24	12,1	0	12,1	14	0	14

BUDGET ANNEXE CDS EXCIDEUIL / SAINT MEDARD DE MUSSIDAN

GRADES OU EMPLOIS	CATEGORIES	EMPLOIS BUDGETAIRES			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETP			EFFECTIFS POURVUS		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AUXILIAIRES PERMANENTS	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AUXILIAIRES PERMANENTS	TOTAL
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Adjoint Administratif Principal 2Cl	C	1		1	1		1	1		1
Adjoint Administratif	C	1		1	1		1	1		1
Sous-Total 1		2	0	2	2	0	2	2	0	2
TOTAL 5		2	0	2	2	0	2	2	0	2

TOTAL GENERAL (1+2+3+4+5)		2583	25	2608	1926,4	0	1927,4	1956	0	1956
----------------------------------	--	-------------	-----------	-------------	---------------	----------	---------------	-------------	----------	-------------

BUDGET GENERAL MOIS DE DECEMBRE 2021

AGENTS NON TITULAIRES EN FONCTION AU 01/02/2018	EMPLOIS POURVUS	ETP POURVUS	CAT	SECTEUR	REMUNERATION		CONTRAT		
					INDICE	EUROS	Fondement du contrat	Nature du contrat(1)	
AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI CONTRACTUEL PERMANENT									
CONTRACTUEL CABINET	4	3,5	A	ADM	X		CDD	Art 110	
CONTRACTUEL GROUPE	3	3	A		X			Art 110-1	
CONTRACTUEL ADMINISTRATIF	11	10,8	A		X			3-3-2°	
	2	2	B		X			3-3-1°	
	1	1	B		X			3-3-2°	
	1	1	C		X			3-3-1°	
CONTRACTUEL CULTUREL	3	2,8	A		CULT	X			3-3-2°
	1	1	B			X			3-3-1°
CONTRACTUEL MEDICO-SOCIAL	15	12,62	A		MEDICO-SOC	X			3-3-2°
CONTRACTUEL MEDICO-SOCIAL	1	0,1	A			X			3-3-4°
CONTRACTUEL SOCIAL ASE	34	33	A	SOCIAL	X		3-3-2°		
CONTRACTUEL MEDICO-SOCIAL	2	0,4	A		X		3-3-4°		
CONTRACTUEL TECHNIQUE	6	6	A	TECH	X		3-3-2°		
	2	2	B		X		3-3-2°		
CONTRACTUEL MEDICO-TECHNIQUE	1	0,2	A		X		3-3-1°		
CONTRACTUEL EDUCATEUR APS	2	2	B	SPORTIF	X		3-3-2°		
CONTRACTUEL ANIMATION	1	1	B	ANIMATION	X		3-3-1°		
S/TOTAL 1	90	82,42							
DIRECTEUR GENERAL	1	1	A	ADM	X		CDI	Art 47	
CONTRACTUEL GROUPE	3	3	A		X			Art 110-1	
CONTRACTUEL ADMINISTRATIF	12	11,3	A		X			3-4	
	2	2	B		X			3-4	
CONTRACTUEL CULTUREL	3	2,9	A		CULT	X			3-4
CONTRACTUEL MEDICO-SOCIAL	5	3,6	A		MEDICO-SOC	X			3-4
CONTRACTUEL MEDICO-TECHNIQUE	1	0,7	A		MEDICO-TECH	x			3-4
CONTRACTUEL TECHNIQUE	4	4	A		TECH	X			3-4
CONTRACTUEL ANIMATION	3	2,9	B		ANIMATION	X			3-4
S/TOTAL 2	34	31,4							
CONTRACTUEL BERKANI	0	0	C	TECH	X		CDI		
TOTAL CONTRACTUELS	124	113,82							
Adjoint Administratif	0	0	C	ADM	X		CDD	Art 38	
Adjoint Technique	0	0	C	TECH	X		CDD	Art 3-2	
Adjoint Technique	0	0	C	TECH	X		CDD	Art 38	
Adjoint Technique- TOS	0	0	C	TECH	X		CDD	Art 3-2	
TOTAL AUXILAIRES PERMANENTS	0	0							
S/Total 1	124	113,82							

AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI NON PERMANENT								
Adjoint Technique TOS	75		C	TECH	X		CDD	Art 3-1
Adjoint Technique	2		C	TECH	X		CDD	Art 3-1
Adjoint Technique TOS	29		C	TECH	X		CDD	3 1 1°
Adjoint Technique	9		C	TECH	X		CDD	3 1 1°
Adjoint Administratif	21		C	ADM	X		CDD	3 1 1°
Adjoint Administratif	1		C	ADM	X		CDD	Art 3-1
Rédacteur	1		B	ADM	X		CDD	3 1 1°
Rédacteur ppal 2e classe	0		B	ADM	X		CDD	3 1 1°
Attaché	1		A	ADM	X		CDD	3 1 1°
Assistant Socio-Educatif	12		A	SOCIAL	X		CDD	3 1 1°
Assistant Socio-Educatif	8		A	SOCIAL	X		CDD	Art 3-1
Educateur de Jeunes Enfants	1		A	SOCIAL	X		CDD	3 1 1°
psychologue	1		A	Médico-Social	X		CDD	3 1 1°
Puéricultrice	1		A	MEDICO-SOCIAL	X		CDD	Art 3-1
Sage femme	1		A	MEDICO-SOCIAL	X		CDD	Art 3-1
Infirmier soins généraux classe normale	1		A	MEDICO-SOCIAL	X		CDD	3 1 1°
CONTRACTUELS conseillers numériques	3	3	C	TECH	X		CDD	3, II
emplois d'été administratif	0		C	ADM	X		CDD	3 1 2°
emplois d'été technique	0		C	TECH	X		CDD	3 1 2°
Educateur APS	1		B	SP	X		CDD	3 1 1°
Educateur APS (surveillant baignade)	0		B	SP	X		CDD	3 1 2°
S/TOTAL 2	168							

total droit public 292

AGENTS DE DROIT PRIVE								
Vacataires	6					X	CDD	
Techniciennes de Surface horaires	75					SMIC	CDD	
Apprentis	29					SMIC	CDD	
contrats d'avenir	0					SMIC	CDD	
S/TOTAL 3	110							

TOTAL AGENTS NON TITULAIRES SUR BUDGET GENERAL 402

BUDGET ANNEXE LDAR

EMPLOI	NBRE	ETP	CAT	SECTEUR	REMUNERATION		CONTRAT	
					INDICE	EUROS	Fondement du contrat	Nature du contrat(1)
AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT								
Adjoint Technique	0		C	TECH	X		CDD	Art 3-2
S/total auxiliaire	0							
CONTRACTUEL TECHNIQUE	5	5	A	TECH	X		CDD	3-3-2
CONTRACTUEL DE THESE	1	1	B	TECH	X		CDD	3-3-2
CONTRACTUEL TECHNIQUE	2	2	A	TECH	X		CDI	3-4
CONTRACTUEL MEDICO-TECHNIQUE	0	1	A	TECH	X		CDD	3-3-2
CONTRACTUEL MEDICO-TECHNIQUE	1	1	B	MEDICO-TECH	X		CDD	3-3-1
st Total contractuel	9	10						
s/total a	9							
AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI NON PERMANENT								
Adjoint administratif	2		C	ADM			CDD	3 1 1°
Adjoint Technique	5		C	TECH	X		CDD	3 1 1°
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens Classe normale	1		C	TECH	X		CDD	3 1 1°
emplois d'été	0		C		X		CDD	3 1 2°
s/total b	8							
AGENTS DE DROIT PRIVE								
Apprentis	0					SMIC	CDD	
Techniciennes de Surface horaires	1					SMIC	CDD	
TOTAL AGENTS SUR BUDGET LDAR	18							

BUDGET ANNEXE PARC DEPARTEMENTAL

EMPLOI	NBRE	ETP	CAT	SECTEUR	REMUNERATION		CONTRAT	
					INDICE	EUROS	Fondement du contrat	Nature du contrat(1)
AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI NON PERMANENT								
Adjoint Technique	2		C	TECH	X		CDD	3 1 1°
Adjoint administratif	0		C	ADM	X		CDD	3 1 1°
emplois d'été	0		C		X		CDD	3 1 2°
S/Total auxiliaire permanent	2							
AGENTS DE DROIT PRIVE								
Techniciennes de Surface horaires	3			TECH		SMIC	CDD	
Apprentis	5					SMIC	CDD	
contrats d'avenir	0					SMIC	CDD	
S/Total	8							
TOTAL AGTS SUR BUDGET PARC	10							
AGENTS ETAT MIS A DISPOSITION								
OPA Spécialiste	1		C	TECH	X			
S/Total	1							

BUDGET ANNEXE CAMSP

EMPLOI	NBRE	ETP	CAT	SECTEUR	REMUNERATION		CONTRAT	
					INDICE	EUROS	Fondement du contrat	Nature du contrat(1)
AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT								
Psychologue Classe Normale	0		A	medico-Social	X		CDD	Art 3-2
S/Total auxiliaire permanent	0							
CONTRACTUEL MEDICO-SOCIAL	4	3,5	A	médico-social	X		CDD	3-3-2°
CONTRACTUEL MEDICO-SOCIAL	1	1	A	medico-Social	X		CDD	3-4
S/Total contractuel permanent	5							
AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI NON PERMANENT								
psychologue	0		A	Médico-Social	X		CDD	3 1 1°
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe normale	0		A	Médico-Social	X		CDD	3 1 1°
Technicien paramédical classe normale	0		B	medico-Social	X		CDD	3 1 1°
S/Total auxiliaire non permanent	0							
s/total	5							
AGENTS DE DROIT PRIVE								
Vacataires	1					X	CDD	
TOTAL AGENTS SUR BUDGET CAMSP	6							

BUDGET ANNEXE CDS								
EMPLOI	NBRE	ETP	CAT	SECTEUR	REMUNERATION		CONTRAT	
					INDICE	EUROS	Fondement du contrat	Nature du contrat(1)
AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT								
CONTRACTUEL MEDICO-SOCIAL	4	2,7	A	médico-social	X		CDD	3-3-2°
CONTRACTUEL MEDICO-SOCIAL	1	0,57	A	medico-Social	X		CDD	3-3-4°
CONTRACTUEL SOCIAL	1	0,5	A	SOCIAL	X		CDD	3-3-2°
CONTRACTUEL ADMINISTRATIF	1	0,5	C	adm	X		CDD	3-3-4°
S/Total contractuel permanent	7	4,27						
AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI NON PERMANENT								
infirmier en pratique avancée	0	0	A	Médico-Social	X		CDD	3 1 1°
Adjoint administratif	1		C	ADM	X		CDD	3 1 1°
CONTRACTUEL 2 médecins non thésés	2	1,5	A	Médico-Social	X		CDD	3 1 1°
S/Total auxiliaire non permanent	3	1,5						
s/total	10	5,77						
AGENTS DE DROIT PRIVE								
Techniciennes de Surface horaires	1			adm		SMIC	CDD	
Vacataires	1					X	CDD	
S/Total	2	0						
TOTAL AGENTS SUR BUDGET CDS	12							

TOTAL AGENTS NON TITULAIRES SUR UN EMPLOI PERMANENT	145
dont contractuels	145
TOTAL AGENTS NON TITULAIRES SUR UN EMPLOI NON PERMANENT	181
dont contractuels	5
dont auxiliaires	176
dont emploi d'été	0
TOTAL AGENTS NON TITULAIRES DE DROIT PUBLIC	326
dont contractuels	150
TOTAL AGENTS DE DROIT PRIVE	122
Dont horaires	80
Dont vacataires	8
Dont apprentis	34

(1) Contrat : motif du contrat par article de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée :

3 1 1° : accroissement temporaire d'activité (maximum 18 mois)

3 1 2° : accroissement saisonnier d'activité (maximum 12 mois)

3-1 : remplacement temporaire d'un fonctionnaire (maladie, maternité, adoption, parental, temps partiel...): durée limitée à l'absence

3-2 : vacance temporaire d'un emploi (attente recrutement d'un fonctionnaire - maximum 2 ans)

3, II : contrat de projet

3-3.1° : absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes

3-3.2° : emplois de niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient

3-4 : contrat à durée indéterminée obligatoirement proposé à un agent contractuel

47 : recrutements directs sur emplois fonctionnels

110 : collaborateurs de groupe de cabinet

...

Tableau effectifs permanents par budget

Recensement des agents titulaires et non titulaires permanents qui pourront à terme bénéficier d'une titularisation (auxiliaires art 3-2 et 38)

Tableau des agents contractuels

1. vert : contractuels et auxiliaires sur emplois permanents (emplois de droit public)

2. bleu : contractuels et auxiliaires sur emplois non permanents (emplois de droit public)

Les auxiliaires sur les articles 3 1 1° et 3 1 2° : accroissement temporaire ou saisonnier d'activité

Les auxiliaires sur l'article 3-1 : remplacement temporaire d'un fonctionnaire (maladie, maternité, adoption, parental, temps partiel...) - durée limitée

Les contractuels sur l'article 3, II en contrat de projet (durée limitée à la réalisation d'un projet)

3. orange : emplois de droit privé

Les agents de droit privé (personnels horaires, vacataires, apprentis, contrats d'avenir)

4. violet : agents mis à disposition

Présentation

Les deux tableaux sont présentés par budget : principal incluant la MDPH / Centre départemental de santé / Parc / LDAR / CAMSP

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

Orientations budgétaires 2022

DÉLIBÉRATION N° 22-2 du 19 janvier 2022

Rapport Social Unique (RSU).

**Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
au sein du Département de la Dordogne.**

Année 2020.

DATE DE LA CONVOCATION : 24/12/2021

PRÉSIDENT DE SÉANCE : Germinal PEIRO

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Mélanie CELERIER

PRÉSENTS : Josie BAYLE, Jérôme BETAILLE, Catherine BEZAC-GONTHIER, Christelle BOUCAUD, Pascal BOURDEAU, Carline CAPPELLE, Mélanie CELERIER, Olivier CHABREYROU, Véronique CHABREYROU, Sylvie CHEVALLIER, Thierry CIPIERRE, Christel DEFOULNY, Frédéric DELMARES, Pascal DELTEIL, Stéphane DOBBELS, Corinne DUCROCQ, Claudine FAURE, Marie-Laure FAURE, Stéphane FAYOL, Eric FRETILLERE, Florence GAUTHIER, Isabelle HYVOZ, Cécile LABARTHE, Raphaëlle LAFAYE, Bruno LAMONERIE, Jean-Michel MAGNE, Marie-Lise MARSAT, Paul MASO, Serge MERILLOU, Juliette NEVERS, Alain OLLIVIER, Germinal PEIRO, Jacques RANOUX, Christophe ROUSSEAU, Jean-Michel SAUTREAU, Benoît SECRESTAT, Mireille VOLPATO

ABSENTS EXCUSÉS AVEC POUVOIR : Régine ANGLARD donne pouvoir à Christelle BOUCAUD, Didier BAZINET donne pouvoir à Catherine BEZAC-GONTHIER, Florence BORGELLA donne pouvoir à Christophe ROUSSEAU, Francine BOURRA donne pouvoir à Stéphane FAYOL, Dominique BOUSQUET donne pouvoir à Isabelle HYVOZ, Patricia LAFON-GAUTHIER donne pouvoir à Germinal PEIRO, Fabienne LAGOUBIE donne pouvoir à Benoît SECRESTAT, Laurent MOSSION donne pouvoir à Josie BAYLE, Rozenn ROUILLER donne pouvoir à Jean-Michel SAUTREAU, Christian TEILLAC donne pouvoir à Florence GAUTHIER

ABSENTS EXCUSÉS SANS POUVOIR : Jacques AUZOU, Michel LAJUGIE, Marie-Claude VARAILLAS.

RAPPORTEUR : Mireille VOLPATO

PREND ACTE

Pour : 47

Contre : 0

Abstention : 0

Non-participation : 0

Excusés sans pouvoir : 3

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

Orientations budgétaires 2022

N° 22-2 du 19 janvier 2022

Rapport Social Unique (RSU).
Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
au sein du Département de la Dordogne.
Année 2020.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU l'avis favorable du Comité Technique Paritaire (CTP) en date du 14 octobre 2021 relatif au Rapport Social Unique (RSU),

VU l'avis favorable du Comité Technique Paritaire (CTP) en date du 6 décembre 2021 relatif au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

VU le rapport présenté par M. le Président du Conseil départemental,

VU l'avis de la 1re commission finances, administration générale, patrimoine, aide aux communes,

VU l'avis de la 2e commission emploi, économie, tourisme, affaires européennes et coopération décentralisée,

VU l'avis de la 3e commission solidarité, santé, insertion, famille, enfance,

VU l'avis de la 4e commission agriculture, forêt, aménagement rural, développement durable,

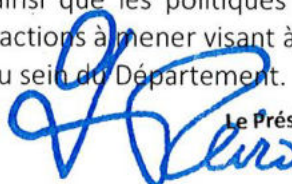
VU l'avis de la 5e commission infrastructures, transports, logement, développement numérique,

VU l'avis de la 6e commission jeunesse, éducation, culture, sports,

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

PREND ACTE du Rapport Social Unique (RSU) de la Collectivité pour l'année 2020 (annexe 1) qui sera rendu public sur le site Internet du Conseil départemental.

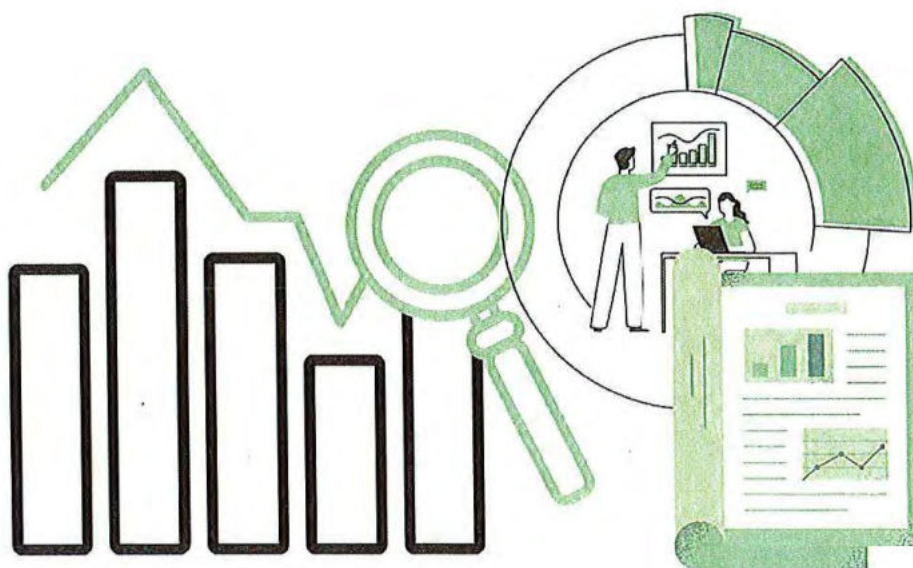
PREND ACTE du Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Département de la Dordogne pour l'année 2020 (annexe 2), établi à l'occasion du débat sur les Orientations budgétaires 2022, présentant la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les politiques menées sur son territoire en faveur de cette égalité et proposant des actions à mener visant à poursuivre cette politique d'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Département.



DEPARTEMENT DE LA DORDOGNE

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

ANNEE 2020



DIRECTION GENERALE DES SERVICES
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

SOMMAIRE

I	EFFECTIFS	P.4
II	TEMPS DE TRAVAIL	P.63
III & IV	REMUNERATIONS	P.84
V	CONDITIONS DE TRAVAIL - HYGIENE ET SECURITE	P.94
VI	FORMATION	P.108
VII & VIII	DROITS SOCIAUX	P.119



Sommaire

Cliquez dans la colonne "onglet" pour accéder directement à l'onglet désiré

Onglet

1 - EFFECTIFS

Fiche 1.1.0 - Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2020, par statut, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement	Fiche 1.1.0
- IND 1.1.0 - Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2020, par statut d'origine, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement	IND 1.1.0
Fiche 1.1.1 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe	Fiche 1.1.1
- IND 1.1.1 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020 par filière, cadre d'emploi et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe	IND 1.1.1
Fiche 1.1.2 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2020 par filière, cadre d'emplois et selon la qualité de temps de travail et le sexe	Fiche 1.1.2
- IND 1.1.2 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2020 par filière, cadre d'emplois et selon la qualité de temps de travail et le sexe	IND 1.1.2
Fiche 1.1.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	Fiche 1.1.3
- IND 1.1.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	IND 1.1.3
- IND 1.1.4 - Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2020 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe	IND 1.1.4
Fiche 1.2.1 - Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat, le type de recrutement	Fiche 1.2.1
- IND 1.2.1 - Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement	IND 1.2.1
Fiche 1.2.2 - Nombre d'agents contractuels rémunérés au 31/12/2020 occupant un emploi permanent à temps complet par filières, cadre d'emplois, selon la qualité de travail et le sexe	Fiche 1.2.2
- IND 1.2.2 - Nombre d'agents contractuels rémunérés au 31/12/2020 occupant un emploi permanent à temps complet par filières et cadres d'emplois, selon la qualité de temps de travail et le sexe	IND 1.2.2
Fiche 1.2.3 - Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation rémunérés au 31/12/2020, par catégorie et sexe	Fiche 1.2.3
- IND 1.2.3 - Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation rémunérés au 31/12/2020, par catégorie et sexe	IND 1.2.3
- IND 1.2.4 - Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2020 par filière déclinée par catégorie et par sexe	IND 1.2.4
Fiche 1.3.1 - 1.3.2 - Autres personnels	Fiche 1.3.1-1.3.2
- IND 1.3.1 - Autres contractuels sur emploi non permanent, en effectif physique et en ETPR, selon le sexe	IND 1.3.1
- IND 1.3.2 - Recours à du personnel temporaire (mis à disposition par CDG décliné par filière et intérim), selon le sexe	IND 1.3.2
Fiche 1.4.1 - 1.4.4 - Nombre d'agents selon les positions statutaires particulières et par sexe, au 31/12/2020	Fiche 1.4.1-1.4.4
- IND 1.4.1 - Nombre d'agents originaires de la collectivité	IND 1.4.1-1.4.4
- IND 1.4.2 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure détachés dans la collectivité	IND 1.4.1-1.4.4
- IND 1.4.3 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure mis à disposition	IND 1.4.1-1.4.4
- IND 1.4.4 - Fonctionnaires enis en charge par le CDG ou le CNFPT (articles 53 et 97)	IND 1.4.1-1.4.4
Fiche 1.5.0 - Départs dans l'année 2020	Fiche 1.5.0
- IND 1.5.0 - Départs dans l'année 2020, par motif de départ et selon le sexe et la catégorie	IND 1.5.0
Fiche 1.5.1 - Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel, au cours de l'année 2020	Fiche 1.5.1
- IND 1.5.1 - Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel au cours de l'année 2020, par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe	IND 1.5.1
Fiche 1.5.2 - Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2020	Fiche 1.5.2
- IND 1.5.2 - Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2020, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement	IND 1.5.2
Fiche 1.5.3 - Arrivées de contractuels sur emploi permanent dans l'année 2020	Fiche 1.5.3
- IND 1.5.3 - Arrivées de contractuels sur emploi permanent dans l'année 2020, par filière et cadre d'emplois, selon les caractéristiques de l'emploi et le sexe	IND 1.5.3
Fiche 1.5.4-1.5.7 - Titularisations, avancements, accompagnements professionnels dans l'année 2020	Fiche 1.5.4-1.5.7
- IND 1.5.4 - Titularisation et stages au cours de l'année 2020	IND 1.5.4-1.5.7
- IND 1.5.5 - Avancements dans l'année 2020	IND 1.5.4-1.5.7
- IND 1.5.6 - Avancements de grade dans l'année 2020 par filière et catégorie hiérarchique	IND 1.5.6
- IND 1.5.7 - Nombre d'agents (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent) ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle	IND 1.5.7
Fiche 1.6.1 - 1.6.2 - Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs en situation de handicap)	Fiche 1.6.1-1.6.2
- IND 1.6.1 - Nombre d'agents en situation de handicap par catégorie hiérarchique, statut et sexe, rémunérés au 31/12/2020	IND 1.6.1
- IND 1.6.2 - Respect des obligations d'emploi : dépenses couvrant partiellement l'obligation d'emploi et taux d'emploi	IND 1.6.2
- IND 1.7.1 - Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12/2020	IND 1.7.1

2 - TEMPS DE TRAVAIL

Fiche 2.1.0 - Nombre de jours accordés pour l'ensemble des agents	Fiche 2.1.0
- IND 2.1.0 - Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents	IND 2.1.0
- IND 2.1.1 - Nombre de fonctionnaires ayant été absents au moins un jour dans l'année par motif (hors formation, journées de grève et absences syndicales), présents dans les effectifs au 31/12/2020	IND 2.1.1
- IND 2.1.2 - Nombre de contractuels sur emploi permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année par motif (hors formation, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12/2020	IND 2.1.2
- IND 2.1.3 - Nombre de contractuels sur emploi non permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formation, journées de grève et absences syndicales), présents au 31/12/2020	IND 2.1.3
- IND 2.1.4 - Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des agents FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS, par catégorie hiérarchique	IND 2.1.4-2.1.6
- IND 2.1.5 - Congés de présence parentale des FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS, par catégorie hiérarchique	IND 2.1.4-2.1.6
- IND 2.1.6 - Congés de solidarité familiale des FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS, par catégorie hiérarchique	IND 2.1.4-2.1.6
- IND 2.1.7 - Entretiens avant et après des congés de six mois ou plus	IND 2.1.7
Fiche 2.2.1 - 2.2.7 - Temps de travail	Fiche 2.2.1-2.2.7
- IND 2.2.1 - Modalités d'organisation du temps de travail	IND 2.2.1-2.2.4
- IND 2.2.2 - Contraintes particulières concernant le temps de travail	IND 2.2.1-2.2.4
- IND 2.2.3 - Compte épargne-temps	IND 2.2.1-2.2.4
- IND 2.2.4 - Télétravail	IND 2.2.1-2.2.4
- IND 2.2.5 - Charta du temps	IND 2.2.5
- IND 2.2.6 - Nombre de jours de carence par sexe, par catégorie hiérarchique et montants des sommes brutes retenues	IND 2.2.6
- IND 2.2.7 - Modalités de contrôle des arrêts maladie	IND 2.2.7
- IND 2.3.1 - Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi du 28 janvier 1984.	IND 2.3.1

3 - REMUNERATIONS

Fiche 3.1.1 - 3.4.3 - Rémunération et assurance chômage

- IND 3.1.1 et 3.2.1 - Rémunérations des fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2020
- IND 3.3.1 - Rémunérations des agents sur emploi non permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2020
- IND 3.4.1 - Indemnisation du chômage pour les titulaires
- IND 3.4.2 - Indemnisation du chômage pour les contractuels
- IND 3.4.3 - Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Fiche 3.1.1-3.4.3
IND 3.1.1-3.4.3
IND 3.1.1-3.4.3
IND 3.1.1-3.4.3
IND 3.1.1-3.4.3
IND 3.1.1-3.4.3

- IND 3.4.4 - Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2020, par sexe, filière et cadre d'emplois
- IND 3.4.5 - Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel

IND 3.4.4
IND 3.4.5

4 - CONDITIONS DE TRAVAIL - HYGIENE ET SECURITE

- IND 4.1.1 - Agents affectés à la prévention
- IND 4.1.2 - Actions liées à la prévention dans l'année 2020
- IND 4.1.3 - Nombre de visites médicales sur demande de l'agent

IND 4.1.1-4.1.3
IND 4.1.1-4.1.3
IND 4.1.3

Fiche 4.1.4 - 4.1.6 - Documents de prévention

- IND 4.1.4 - IND 4.1.7 - Documents et démarches de prévention

Fiche 4.1.4-4.1.6
IND 4.1.4-4.1.7

- IND 4.2.1 - Les accidents du travail survenus dans l'année 2020, par cadre d'emplois et par sexe
- IND 4.2.2 - Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service, par cadre d'emplois et par sexe
- IND 4.2.3 - Inaptitudes au cours de l'année 2020
- IND 4.2.4 - Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2020
- IND 4.2.5 - Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie
- IND 4.3.1 - Nombre d'actes de violences physiques et de signalements pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel envers le personnel au cours de l'année 2020

IND 4.2.1
IND 4.2.2
IND 4.2.3
IND 4.2.4
IND 4.2.5
IND 4.3.1

5 - FORMATION

Fiche 5.1.1-5.1.4 - Formation

- IND 5.1.1(1) - Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent ayant participé à au moins une formation en 2020
- IND 5.1.1(2) - Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2020 et nombre d'agents ayant participé à au moins une journée de formation en 2020
- IND 5.1.2 (1) - Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2020
- IND 5.1.2 (2) - Nombre d'agents sur un emploi non permanent présents au 31/12/2020 et ayant participé à au moins une formation en 2020
- IND 5.1.3 - Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2020
- IND 5.1.4 - Coûts de formation

Fiche 5.1.1-5.1.4
IND 5.1.1
IND 5.1.1
IND 5.1.2
IND 5.1.2
IND 5.1.3
IND 5.1.4

6 - 7 - DROITS SOCIAUX

- IND 6.1.1 - Réunions statutaires
- IND 6.1.2 - Droits syndicaux
- IND 6.1.3 - Conflits du travail, grèves

IND 6.1.1-6.1.3
IND 6.1.1-6.1.3
IND 6.1.1-6.1.3

Fiche 6.1.4 - Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

- IND 6.1.4 - Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Fiche 6.1.4
IND 6.1.4

Fiche 7.1.1 - 7.1.4 - Action sociale relevant de la collectivité et protection sociale complémentaire

- IND 7.1.1 - Œuvres sociales à destination du personnel ou de leurs familles
- IND 7.1.2 - Prestations servies directement par la collectivité territoriale
- IND 7.1.3 - Aides à la garde d'enfants
- IND 7.1.4 - Protection sociale complémentaire
- IND 8.1.0 - Ecart de rémunération hommes-femmes

Fiche 7.1.1-7.1.4
IND 7.1.1-7.1.3
IND 7.1.1-7.1.3
IND 7.1.1-7.1.3
IND 7.1.4
IND 8.1.0

EFFECTIFS

Page 4



1.1.0 - Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2020, par statut, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement

L'indicateur 1.1.0. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

* les **fonctionnaires titulaires** occupant un **emploi fonctionnel** en application de l'art 53 de la loi du 26 janvier 1984 dont ceux appartenant aux cadres d'emploi d'administrateur, d'attaché ou d'ingénieur

* les **contractuels** recrutés sur un **emploi fonctionnel** en application de l'art 47 de la loi du 26 janvier 1984

* rémunérés à la date du 31 décembre 2020

Attention : ne pas comptabiliser ici les **secrétaires de mairie** et les **secrétaires généraux**.

Comment sont-ils recensés ?

* par **statut et fonction publique d'origine** pour les fonctionnaires :

- tableau 1 : **fonctionnaires de la fonction publique territoriale**
- tableau 2 : **fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)**
- tableau 3 : **contractuels sur emplois permanents**

* par **emplois fonctionnels** dans les filières concernées (administratives, techniques et d'incendie et secours ; en lignes)

* par **cadre d'emplois**

- les fonctionnaires des **filières administratives et techniques** occupant un **emploi fonctionnel de direction** doivent être recensés selon leur **grade de détachement**. Parmi ceux-ci, on comptabilise ceux ayant un cadre d'emploi d'administrateur, d'attaché ou d'ingénieur.

- les **contractuels sur emploi permanent** sont recensés uniquement sur l'**emploi fonctionnel occupé**.

* par **sexe**

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent fonctionnel rémunérés au 31/12/2020.

Tableau 1 : Fonctionnaires de la fonction publique territoriale

Emplois fonctionnels	Fonctionnaires de la fonction publique territoriale												
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Emplois fonctionnels administratifs :													
Directeur général des services ou directeur		1											
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint					1								1
Emplois fonctionnels techniques :													
Directeur général des services techniques													
Directeur des services techniques													
Emplois fonctionnels d'incendie et secours :													
Directeur départemental des services d'incendie et secours													
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours													
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS :	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 2 : Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)

Emplois fonctionnels	Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)												
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Emplois fonctionnels administratifs :													
Directeur général des services ou directeur													
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint													
Emplois fonctionnels techniques :													
Directeur général des services techniques													
Directeur des services techniques													
Emplois fonctionnels d'incendie et secours :													
Directeur départemental des services d'incendie et secours													
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours													
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS :	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 3 : Contractuels sur emplois permanents

Emplois fonctionnels	Contractuels sur emplois permanents	
	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :		
Directeur général des services ou directeur	1	
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint		
Emplois fonctionnels techniques :		
Directeur général des services techniques		
Directeur des services techniques		
Emplois fonctionnels d'incendie et secours :		
Directeur départemental des services d'incendie et secours		
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours		
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS :	1	0

1.1.1 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe

L'indicateur 1.1.1. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité)
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les fonctionnaires (titulaires et stagiaires)

Remarque importante :

- les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel de direction doivent être comptabilisés uniquement dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs (nomenclature des emplois territoriaux au 31 décembre 2020) même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0.

- * occupant un emploi permanent
- * rémunérés par votre collectivité à la date du 31 décembre 2020

Sont comptabilisés :

- les fonctionnaires en activité dans votre collectivité et rémunérés par votre collectivité
- dont les fonctionnaires qui, détachés d'autres structures, sont en position d'activité dans votre collectivité
- les fonctionnaires qui, n'exerçant pas leurs fonctions dans votre collectivité, sont mis à la disposition d'autres structures ;
- pour le CNFPT et les Centres de Gestion uniquement : les fonctionnaires dont ils assument la prise en charge (suite à une suppression d'emploi, une fin de détachement sur emploi fonctionnel de direction...).

Ne doivent pas être comptabilisés :

- les fonctionnaires détachés sur un emploi de cabinet qui n'est pas un emploi permanent au sens de la loi du 26 janvier 1984. Ils seront recensés à l'indicateur 1.3.1 « Autres personnels ».
- les fonctionnaires qui, n'étant pas en position d'activité, ne sont pas rémunérés à la date du 31 décembre 2020 (y compris les agents en disponibilité d'office après maladie) ;
- les fonctionnaires qui, appartenant à d'autres structures, sont mis à la disposition de votre collectivité, mais ne sont pas rémunérés par votre collectivité et seront recensés dans leur collectivité d'origine ;
- les fonctionnaires placés en CFA qui ne sont pas en activité et ne perçoivent qu'un revenu de remplacement ;
- les fonctionnaires originaires de votre collectivité pris en charge par le CNFPT ou par un Centre de gestion (suite à une suppression d'emploi, une fin de détachement sur emploi fonctionnel de direction...) qui doivent être recensés par l'organisme qui les a pris en charge et qui les rémunère ;
- les fonctionnaires partis ou placés dans une position autre que l'activité qui ont perçu un rappel de traitement en décembre

Comment sont-ils recensés ?

- * par filière, déclinée en cadres d'emplois puis en grades (en lignes)
 - les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel de direction doivent être comptabilisés uniquement dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs (nomenclature des emplois territoriaux au 31 décembre 2020) même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0 ;
 - les stagiaires nommés par détachement (notamment suite à concours, promotion interne ou reclassement pour inaptitude physique), qui avaient auparavant la qualité de titulaires dans votre collectivité, doivent être recensés uniquement en qualité de stagiaires, et donc ne pas être comptés au titre de leur grade ou cadre d'emplois d'origine ;
 - les titulaires originaires d'autres collectivités ou structures, détachés dans la collectivité, doivent être recensés dans la filière, le cadre (s) d'emplois et grade correspondant à l'emploi dans lequel ils ont été nommés.
- * selon les caractéristiques de leur emploi (temps complet ou non complet ; en colonnes)
 - colonne 1.1.1(1) : effectif des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet, qu'ils exercent à temps plein ou à temps partiel (ces derniers font l'objet d'un recensement détaillé à l'indicateur 1.1.2.)
 - colonnes 1.1.1(2) à 1.1.1(4) : effectif des fonctionnaires occupant un emploi à temps NON complet (réf. : loi du 26 janvier 1984 - articles 104 à 108), décliné par durée hebdomadaire de service.

Attention : ne pas confondre "temps non complet" qui est une caractéristique de l'emploi (exprimée en 35èmes) et "temps partiel" qui est une modalité d'exercice (exprimée en pourcentage de temps plein) pour un agent occupant un emploi à temps complet.

- * puis par sexe (en colonnes)
 - colonne 1.1.1(5) : les hommes
 - colonne 1.1.1(6) : les femmes

1.1.1 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020.
Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs.
Par exemple, un attaché principal qui est en poste sur un emploi fonctionnel de directeur général adjoint, doit être comptabilisé en tant qu'attaché principal.

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois						Tous emplois		Total
	Temps complet 1.1.1(1)	Temps de travail hebdomadaire			Temps non complet 1.1.1(4)	Sous-Total	Hommes 1.1.1(5)	Femmes 1.1.1(6)	
		moins de 17 H 30 1.1.1(2)	17 H 30 à moins de 28 H 1.1.1(3)	28 H ou plus 1.1.1(4)					
FILIERE ADMINISTRATIVE									
Administrateur général	1	0	0	0	0	0	0	1	-1
Administrateur hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADMINISTRATEURS	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Attaché hors classe	6	0	0	0	0	0	2	4	6
Directeur territorial	5	0	0	0	0	0	0	3	5
Attaché principal	41	0	0	0	0	0	11	30	41
Attaché	46	0	0	0	0	0	15	31	46
Attaché stagiaire	4	0	0	0	0	0	0	4	4
ATTACHES	102	0	0	0	0	0	30	72	102
Secrétaire de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SECRETAIRES DE MAIRIE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteur principal de 1ère classe	107	0	0	0	0	0	10	97	107
Rédacteur principal de 2ème classe	41	0	0	0	0	0	5	36	41
Rédacteur principal de 2ème classe stagiaire	3	0	0	0	0	0	0	3	3
Rédacteur	21	0	0	0	0	0	4	17	21
Rédacteur stagiaire	6	0	0	0	0	0	0	6	6
REDACTEURS	178	0	0	0	0	0	19	159	178
Adjoint administratif principal de 1ère classe	157	0	0	0	0	0	12	145	157
Adjoint administratif principal de 2ème classe	72	0	0	0	0	0	10	62	72
Adjoint administratif principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif	59	0	0	0	0	0	16	43	59
Adjoint administratif stagiaire	23	0	0	0	0	0	2	21	23
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	311	0	0	0	0	0	40	271	311
FILIERE ADMINISTRATIVE	592	0	0	0	0	0	89	503	592

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois						Tous emplois		Total
	Temps complet 1.1.1(1)	Temps de travail hebdomadaire				Sous-Total	Hommes 1.1.1(5)	Femmes 1.1.1(6)	
		Temps non complet							
		moins de 17 H 30 1.1.1(2)	17 H 30 à moins de 28 H 1.1.1(3)	28 H ou plus 1.1.1(4)					
FILIERE TECHNIQUE									
Ingenieur general	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingenieur en chef hors classe	6	0	0	0	0	0	4	2	6
Ingenieur en chef	7	0	0	0	0	0	4	3	7
Ingenieur en chef stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INGENIEURS/EN CHEF	13	0	0	0	0	0	8	5	13
Ingenieur hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingenieur principal	17	0	0	0	0	0	10	7	17
Ingenieur	9	0	0	0	0	0	7	2	9
Ingenieur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INGENIEURS	26	0	0	0	0	0	17	9	26
Technicien principal de 1ere classe	104	0	0	0	0	0	82	22	104
Technicien principal de 2eme classe	32	0	0	0	0	0	28	4	32
Technicien principal de 2eme classe stagiaire	2	0	0	0	0	0	2	0	2
Technicien	20	0	0	0	0	0	19	1	20
Technicien stagiaire	3	0	0	0	0	0	2	1	3
TECHNICIENS	161	0	0	0	0	0	133	28	161
Agent de maîtrise principal	223	0	0	0	0	0	171	52	223
Agent de maîtrise	110	0	0	0	0	0	81	29	110
Agent de maîtrise stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AGENTS/DE MAITRISE	333	0	0	0	0	0	252	81	333
Adjoint technique principal de 1ere classe	88	0	0	0	0	0	61	27	88
Adjoint technique principal de 2eme classe	124	0	0	0	0	0	59	65	124
Adjoint technique principal de 2eme classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique	213	0	5	4	9	121	101	222	213
Adjoint technique stagiaire	36	0	3	1	4	27	13	13	40
ADJOINTS/TECHNIQUES	461	0	8	5	13	268	206	174	474
Adjoint technique principal de 1ere classe	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Adjoint technique principal de 2eme classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique principal de 2eme classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADJOINTS/TECHNIQUES/DES ETABLISSEMENTS/D'ENSEIGNEMENT	1	0	0	0	0	0	1	0	1
FILIERE TECHNIQUE	995	0	8	5	13	679	329	108	1008
FILIERE CULTURELLE									
Conservateur en chef	3	0	0	0	0	0	2	1	3
Conservateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois						Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet			Sous-Total	Hommes	Femmes		
		moins de 17 H 30	17 H 30 à moins de 28 H	28 H ou plus					
CONSERVATEURS/DU PATRIMOINE	1.1.1(1)	3	0	0	0	0	1.1.1(5)	1.1.1(6)	3
Conservateur en chef		3	0	0	0	0	0	3	3
Conservateur		0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur stagiaire		1	0	0	0	0	0	1	1
CONSERVATEURS/DES BIBLIOTHEQUES		4	0	0	0	0	0	4	4
Attaché principal de conservation du patrimoine		2	0	0	0	0	1	1	2
Attaché de conservation du patrimoine		5	0	0	0	0	3	2	5
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire		0	0	0	0	0	0	0	0
ATTACHES/DE CONSERVATION/DU PATRIMOINE		7	0	0	0	0	4	3	7
Bibliothécaire principal		1	0	0	0	0	0	1	1
Bibliothécaire		2	0	0	0	0	1	1	2
Bibliothécaire stagiaire		0	0	0	0	0	0	0	0
BIBLIOTHECAIRES		3	0	0	0	0	1	2	3
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie									
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie stagiaire									
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie									
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie stagiaire									
DIRECTEURS/D'ETABLISSEMENTS/D'ENSEIGNEMENT/ARTISTIQUE		0	0	0	0	0	0	0	0
Professeur d'enseignement artistique hors classe									
Professeur d'enseignement artistique classe normale									
Professeur d'enseignement artistique stagiaire									
PROFESSEURS/D'ENSEIGNEMENT/ARTISTIQUE		0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant de conservation principal de 1ère classe		9	0	0	0	0	3	6	9
Assistant de conservation principal de 2ème classe		1	0	0	0	0	1	0	1
Assistant de conservation principal de 2ème classe stagiaire		1	0	0	0	0	1	0	1
Assistant de conservation		3	0	0	0	0	2	1	3
Assistant de conservation stagiaire		0	0	0	0	0	0	0	0
ASSISTANTS/DE/CONSERVATION/DU PATRIMOINE/ET/DES BIBLIOTHEQUES		14	0	0	0	0	7	7	14
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe									
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe									
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe stagiaire									
Assistant d'enseignement artistique									
Assistant d'enseignement artistique stagiaire									
ASSISTANTS/D'ENSEIGNEMENT/ARTISTIQUE		0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe		14	0	0	0	0	7	7	14
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe		4	0	0	0	0	3	1	4
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe stagiaire		0	0	0	0	0	0	0	0

70

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois				Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet			Hommes	Femmes	
		Temps de travail hebdomadaire					
		moins de 17 H 30 1.1.1(2)	17 H 30 à moins de 28 H 1.1.1(3)	28 H ou plus 1.1.1(4)	Sous-total		
Adjoint territorial du patrimoine	1	0	0	0	0	1	
Adjoint territorial du patrimoine stagiaire	0	0	0	0	0	0	
ADJOINTS-TERRITORIAUX/DUPATRIMOINE	19	0	0	0	0	19	
FILIERE/CULTUREELLE	50	0	0	0	0	25	
FILIERE SPORTIVE							
Conseiller principal	4	0	0	0	0	4	
Conseiller	0	0	0	0	0	0	
Conseiller stagiaire	0	0	0	0	0	0	
CONSEILLERS/DES/APS	4	0	0	0	0	4	
Educateur principal de 1ère classe	10	0	0	0	0	8	
Educateur principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	
Educateur principal stagiaire de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	
Educateur	4	0	0	0	0	3	
Educateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	
EDUCATEURS/DES/APS	14	0	0	0	0	11	
Opérateur principal	1	0	0	0	0	1	
Opérateur qualifié	0	0	0	0	0	0	
Opérateur qualifié stagiaire	0	0	0	0	0	0	
Opérateur	1	0	0	0	0	1	
OPERATEURS/DES/APS	2	0	0	0	0	2	
FILIERE SPORTIVE	20	0	0	0	0	17	
FILIERE SOCIALE							
Conseiller hors classe socio-éducatif	0	0	0	0	0	0	
Conseiller supérieur socio-éducatif	6	0	0	0	0	4	
Conseiller socio-éducatif	1	0	0	0	0	1	
Conseiller socio-éducatif stagiaire	1	0	0	0	0	1	
CONSEILLERS/SOCIO/EDUCATIFS	8	0	0	0	0	5	
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	59	0	0	1	1	6	
Assistant socio-éducatif de 1ère classe	63	0	0	0	0	4	
Assistant socio-éducatif de 2ème classe	30	0	0	0	0	26	
Assistant socio-éducatif de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	
ASSISTANTS/SOCIO/EDUCATIFS	152	0	0	1	1	139	
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	
Educateur de jeunes enfants de 1ère classe	1	0	0	0	0	0	
Educateur de jeunes enfants de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	
Educateur de jeunes enfants de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	
EDUCATEURS/DE/JEUNES/ENFANTS	1	0	0	0	0	0	

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet			Sous-Total	Hommes	Femmes	
		moins de 17 H 30	17 H 30 à moins de 28 H	28 H ou plus				
1.1.1(1)	1.1.1(2)	1.1.1(3)	1.1.1(4)		1.1.1(5)	1.1.1(6)		
Moniteur-éducateur et intervenant familial principal					0		0	0
Moniteur-éducateur et intervenant familial					0		0	0
Moniteur-éducateur et intervenant familial stagiaire					0		0	0
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles								0
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles								0
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles stagiaire								0
ASEM	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social principal de 1ère classe								0
Agent social principal de 2ème classe								0
Agent social principal de 2ème classe stagiaire								0
Agent social								0
Agent social stagiaire								0
AGENTS SOCIAUX	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	16	0	0	1	17	145	162	
FILIERE MEDICO-SOCIALE								
Médecin hors classe	1	0	0	0	0	0	0	1
Médecin de 1ère classe	1	0	0	0	0	0	0	1
Médecin de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDECINS	2	0	0	0	0	0	0	2
Psychologue hors classe	9	0	0	0	0	0	0	9
Psychologue de classe normale	4	0	0	0	0	0	0	4
Psychologue de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
PSYCHOLOGUES	13	0	0	0	0	0	0	13
Sage-femme hors classe	7	0	0	0	0	0	0	7
Sage-femme de classe normale	3	0	0	0	0	0	0	3
Sage-femme de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
SAGES-FEMMES	10	0	0	0	0	0	0	10
Cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé de 1ère classe	6	0	0	0	0	2	4	6
Cadre de santé de 2ème classe	1	0	0	0	0	0	1	1
Cadre de santé de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX	7	0	0	0	0	2	5	7
Puéricultrice-cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice-cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	0

12

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet 1.1.1(1)	Temps non complet			Sous-Total	Hommes	Femmes	
		moins de 17 H 30 1.1.1(2)	17 H 30 à moins de 28 H 1.1.1(3)	28 H ou plus 1.1.1(4)				
PUERICULTRICES-CADRES DE SANTE	0	0	0	0	0	1.1.1(5)	1.1.1(6)	0
Puéricultrice de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
PUERICULTRICES (décret n° 92-859 du 28 août 1992, modifié)*	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice hors classe	11	0	0	0	0	0	11	11
Puéricultrice de classe supérieure	5	0	0	0	0	0	5	5
Puéricultrice de classe normale	4	0	0	0	0	0	4	4
Puéricultrice de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
PUERICULTRICES (décret n° 2014-923 du 18 août 2014)*	20	0	0	0	0	0	20	20
Cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
CADRES DE SANTE-INFIRMIERS, REEDUCATEURS, ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier en soins généraux hors classe	9	0	0	0	0	1	8	9
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	1	0	0	0	0	0	1	1
Infirmier en soins généraux de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier en soins généraux de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	10	0	0	0	0	1	9	10
Infirmier de classe supérieure	6	0	0	0	0	0	6	6
Infirmier de classe normale	6	0	0	0	0	0	6	6
INFIRMIERS	6	0	0	0	0	0	6	6
Auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe								0
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe								0
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe stagiaire								0
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe								0
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe								0
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe stagiaire								0
AUXILIAIRES DE SOINS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	68	0	0	0	0	3	65	68
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE								
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle	1	0	0	0	0	1	0	1
Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale	1	0	0	0	0	1	0	1
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	2	0	0	0	0	2	0	2
Technicien paramédical de classe supérieure	34	0	0	0	0	10	24	34

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet			Sous-Total	Hommes	Femmes	
		Temps de travail hebdomadaire						
	moins de 17 H 30 1.1.1(2)	17 H 30 à 28 H 1.1.1(3)	28 H ou plus 1.1.1(4)					
Technicien paramédical de classe normale	3	0	0	0	0	0	3	
Technicien paramédical de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	37	0	0	0	0	10	27	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	39	0	0	0	0	12	27	
FILIERE POLICE MUNICIPALE								
Directeur principal de police municipale					0		0	
Directeur de police municipale					0		0	
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe					0		0	
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe					0		0	
Chef de service de police municipale					0		0	
Chef de service de police municipale stagiaire					0		0	
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	
Chef de police municipale					0		0	
Brigadier-chef principal					0		0	
Gardien-brigadier					0		0	
Gardien-brigadier stagiaire					0		0	
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	
Garde-champêtre chef principal					0		0	
Garde-champêtre chef					0		0	
Garde-champêtre chef stagiaire					0		0	
GARDES-CHAMPÊTRES	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE INCENDIE SECOURS								
Contrôleur général					0		0	
Colonel hors classe					0		0	
Colonel					0		0	
Colonel stagiaire					0		0	
CONTRÔLEURS-COLONELS	0	0	0	0	0	0	0	
Lieutenant-colonel					0		0	
Commandant					0		0	
Capitaine					0		0	
Capitaine stagiaire					0		0	
CAPITAINES-COMMANDANTS-LIEUTENANTS-COLONELS	0	0	0	0	0	0	0	
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle					0		0	

14

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet			Sous-TOTAL	Hommes	Femmes	
		moins de 17 H 30	17 H 30 à moins de 28 H	28 H ou plus				
Médecin et pharmacien hors classe	1.1.1(1)	1.1.1(2)	1.1.1(3)	1.1.1(4)	0	1.1.1(5)	1.1.1(6)	0
Médecin et pharmacien de classe normale					0			0
Médecin et pharmacien de classe normale stagiaire					0			0
MEDECINS; PHARMACIENS					0			0
Lieutenant hors classe					0			0
Lieutenant de 1ère classe					0			0
Lieutenant de 1ère classe stagiaire					0			0
Lieutenant de 2ème classe					0			0
Lieutenant de 2ème classe stagiaire					0			0
LIEUTENANTS					0			0
Cadre supérieur de santé					0			0
Cadre de santé de 1ère classe					0			0
Cadre de santé de 2ème classe					0			0
Cadre de santé de 2ème classe stagiaire					0			0
CADRES; DE; SANTE; DES; SAPEURS; POMPIERS; PROFESSIONNELS					0			0
Infirmier hors classe					0			0
Infirmier de classe supérieure					0			0
Infirmier de classe normale					0			0
Infirmier de classe normale stagiaire					0			0
INFIRMIERS; DES; SAPEURS; POMPIERS; PROFESSIONNELS					0			0
Adjudant					0			0
Sergent					0			0
Sergent stagiaire					0			0
SOUS-OFFICIERS; DE; SAPEURS; POMPIERS; PROFESSIONNELS					0			0
Caporal-chef					0			0
Caporal					0			0
Caporal stagiaire					0			0
Sapeur					0			0
Sapeur stagiaire					0			0
SAPEURS; ET; CAPORAUX; DE; SAPEURS; POMPIERS; PROFESSIONNELS					0			0
FILIERE; INCENDIE; SECOURS					0			0
FILIERE ANIMATION					0			0
Animateur principal de 1ère classe	8	0	0	0	0	3	5	8
Animateur principal de 2ème classe	1	0	0	0	0	1	0	1
Animateur principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateur	2	0	0	0	0	0	2	2
Animateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
ANIMATEURS	11	0	0	0	0	4	7	11

15

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois						Tous emplois		Total
	Temps complet 1.1.1(1)	Temps non complet				Hommes 1.1.1(5)	Femmes 1.1.1(6)		
		Temps de travail hebdomadaire		Sous-Total					
	moins de 17 H 30 1.1.1(2)	17 H 30 à moins de 28 H 1.1.1(3)	28 H ou plus 1.1.1(4)						
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	2	0	0	0	0	1	1	2	
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	4	0	0	0	0	2	2	4	
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint territorial d'animation	1	0	0	0	0	1	0	1	
Adjoint territorial d'animation stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
ADJOINTS-TERRITORIAUX/D'ANIMATION	7	0	0	0	0	4	3	7	
FILIERE/ANIMATION	18	0	0	0	0	8	10	18	
TOTAL	1943	0	8	6	14	860	1107	1957	

* voir notice dans la fiche 1.1.1.

16

1.1.2 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2020 par filière, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et par sexe

L'indicateur 1.1.2. détaille les effectifs, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité), déjà recensés à l'indicateur 1.1.1. dans la colonne 1.1.1(1).

Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les fonctionnaires
- * occupant un emploi permanent à temps complet
- * rémunérés à la date du 31 décembre 2020

Remarque : Pour plus de précisions, se référer à la fiche de l'indicateur 1.1.1.

Comment sont-ils recensés ?

- * par filière et cadre d'emplois (en lignes), selon les indications fournies dans la fiche de l'indicateur 1.1.1.
- * par quotité de temps de travail et par sexe (en colonnes)
 - colonnes 1.1.2(1) et 1.1.2(2) : **temps plein**
 - colonnes 1.1.2(3) à 1.1.2(8) : **temps partiel**

Précisions sur les temps partiels :

Sous réserve de l'exception ci-dessous, **tous les fonctionnaires à temps partiel sont à recenser**, y compris les temps partiels de droit ou sur autorisation et les CPA. (La CPA été supprimée en 2011 mais elle s'applique toujours aux agents qui étaient déjà en CPA à cette date. Le décompte des CPA a toutefois été supprimé à l'indicateur 1.1.3, car il concerne un nombre marginal d'agents.)

La **quotité de temps de travail** à prendre en compte est celle qui figure sur la **décision individuelle d'autorisation d'exercice à temps partiel**, calculée en base annuelle par rapport à la durée légale du temps de travail. Cette quotité peut donc être différente de la durée hebdomadaire de service effectivement accomplie. Elle est également différente de la quotité rémunérée dans le cas particulier des temps partiels à 80% et à 90%.

Ne doivent pas être comptabilisés :

Les fonctionnaires qui bénéficient d'un **temps partiel pour raison thérapeutique** prévu par l'article 57-4 bis de la loi du 26 janvier 1984 après avis du comité médical ou de la commission de réforme, cette forme particulière de temps partiel n'étant pas considérée comme un « temps partiel choisi » relevant des dispositions de droit commun prévues par les articles 60 à 60 quater de la dite loi.

1.1.2 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2020 par filière, cadre d'emplois selon la quotité de temps de travail et le sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020.
Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel, doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs.

	FONCTIONNAIRES sur emploi permanent occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :												Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)								Hommes		Femmes	
	Hommes 1.1.2(1)	Femmes 1.1.2(2)	Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus		Hommes 1.1.2(7)	Femmes 1.1.2(8)	Hommes	Femmes		
FILIERE ADMINISTRATIVE														
Administrateurs	1										1	0	1	
Attachés	29	71			1							30	72	
Secrétaires de mairie	19	143					5				11	19	159	
Rédacteurs	36	244			1		11			0	15	40	271	
Adjoint administratifs	84	459	0	0	1	5	16			0	27	89	503	
FILIERE ADMINISTRATIVE														
FILIERE TECHNIQUE														
Ingénieurs en chef	8	5										8	5	
Ingénieurs	16	7						2	1			17	9	
Techniciens	126	25	1	1	3	1	133			4	1	133	28	
Agents de maîtrise	250	77			1	1	3			1	1	252	81	
Adjoint techniques	264	180			1	4	8			4	4	268	193	
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	1											1	0	
FILIERE TECHNIQUE	665	294	0	2	8	14	14	6	6	6	6	679	316	
FILIERE CULTURELLE														
Conservateurs du patrimoine	2	1										2	1	
Conservateurs des bibliothèques		4										0	4	
Attachés de conservation du patrimoine	4	3								4		4	3	
Bibliothécaires	0	2			1							1	2	
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique												0	0	
Professeurs d'enseignement artistique												0	0	
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	6	3			1	2				2	7	7	7	
Assistants d'enseignement artistique												0	0	
Adjoint territoriaux du patrimoine	11	8										11	8	
FILIERE CULTURELLE	23	21	0	0	2	2	2	0	2	0	2	25	25	
FILIERE SPORTIVE														
Conseillers des APS	4	0										4	0	
Educateurs des APS	11	3										11	3	
Opérateurs des APS	2	0										2	0	
FILIERE SPORTIVE	17	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	3	

18

FILIERE SOCIALE

Conseillers socio-éducatifs	3	5																		13	5	
Assistants socio-éducatifs	13	105																			18	138
Éducateurs de jeunes enfants		1																				
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux																						
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)																						
Agents sociaux																						
FILIERE SOCIALE	16	111	0	2	1	13	0	18	0	144												

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Médecins		2																				
Psychologues		8																				
Sages-femmes		10																				
Cadres de santé paramédicaux	2	2																				
Puéricultrices cadres de santé																						
Puéricultrices*		10																				
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques																						
Infirmiers en soins généraux	1	9																				
Infirmiers		5																				
Auxiliaires de puériculture																						
Auxiliaires de soins																						
FILIERE MEDICO-SOCIALE	3	46	0	1	0	5	0	13	0	65												

FILIERE MEDICO-TECHNIQUE

Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	2																					
Techniciens paramédicaux	8	21																				
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	10	21	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

FILIERE POLICE MUNICIPALE

Directeurs de police municipale																						
Chefs de service de police municipale																						
Agents de police municipale																						
Gardes-champêtres																						
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

FILIERE INCENDIE ET SECOURS

Contrôleurs, colonels																						
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels																						
Médecins, pharmaciens																						
Lieutenants																						
Cadres de santé																						
Infirmiers																						
Sous-officiers																						
Sapeurs et caporaux																						
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

FILIERE ANIMATION

Animateurs		3																				
Adjointes d'animation		4																				
FILIERE ANIMATION	7	8	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

TOTAL	825	963	0	7	19	50	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
--------------	------------	------------	----------	----------	-----------	-----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

*comptabiliser les puéricultrices du cadre d'emplois du décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié et du cadre d'emplois du décret n° 2014-923 du 18 août 2014.

1.1.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe

L'indicateur 1.1.3. détaille les effectifs, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

* les fonctionnaires (titulaires et stagiaires)

*occupant un emploi permanent à temps complet

* et exerçant à **temps partiel** sous les **formes particulières (*)** :

- du **temps partiel de droit** qui peut être accordé soit pour raison familiale (pour élever un enfant, donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne), soit à certaines personnes en situation de handicap (article 60 bis de la loi du 26 janvier 1984) ;

- du **temps partiel sur autorisation** pour les fonctionnaires en activité ou en service détaché, qui peuvent, en application de l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, être autorisés, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, à bénéficier d'un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps;

*rémunérés à la date du 31 décembre 2020

Remarque : il s'agit de fonctionnaires déjà recensés à l'indicateur 1.1.2. dans les colonnes 1.1.2(3) à 1.1.2(8).

Comment sont-ils recensés ?

* par **catégorie** et par **sexe** (en lignes)

*par **type de temps partiel** concerné (en colonnes)

- colonne 1.1.3(1) : temps partiel **de droit**

- colonne 1.1.3(2) : temps partiel **sur autorisation**

(*) cf. art 1^{er} du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004.

1.1.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2020.

	Temps partiel de droit		Temps partiel sur autorisation	
	1.1.3(1)		1.1.3(2)	
Catégorie A	Hommes	1		3
	Femmes	18		36
	Total	19		39
Catégorie B	Hommes	5		6
	Femmes	5		26
	Total	10		32
Catégorie C	Hommes	6		4
	Femmes	13		32
	Total	19		36

1.1.4 - Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2020 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, occupant un emploi permanent à temps complet ou non complet et ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2020 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires).

L'indicateur 1.1.4. détaille les effectifs en ETPR (1 ETPR = 1 unité),

Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Définition : l'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa **quotité de temps de travail** et par sa **période d'activité** sur l'année. Par contre, il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent.

La base de calcul pour un agent à temps plein (35 heures), ayant été en activité toute l'année correspond au nombre total d'heures payées soit 1 820 heures pour une année.

Les périodes d'activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congrés, absence, etc...).

Le nombre d'heures payées à prendre en compte pour un agent, est le nombre d'heures annuelles cumulées au dernier jour de l'année ou au dernier jour de travail de l'agent.

- **cas particulier des agents de la filière culturelle :** un(e) assistant(e) d'enseignement artistique travaillant 20h hebdomadaire (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR (base 35 heures rémunérées). Un(e) professeur(e) d'enseignement artistique travaillant 16h hebdomadaire (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR.

Exemples :

- un agent à temps plein rémunéré et présent toute l'année correspond à 1 ETPR, soit 1 820 heures

- un agent à temps partiel (80 %) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPR

- un agent à temps non complet (25 heures par semaine) et ayant été présent 4 mois sur l'année correspond à 0,24 ETPR

> calcul : $(25 \text{ heures} / 35) * (4 \text{ mois} / 12)$

- un agent à temps partiel (80 %) étant repassé à temps plein le 1er juin 2017 correspond à 0,9 ETPR

> calcul : $(0,8 * (5 \text{ mois} / 12)) + (1 * (7 \text{ mois} / 12))$

Exemples de calcul par le nombre d'heures payées (y compris congrés, absences, ...)

- pour un agent à temps complet, soit 1 820 heures travaillées > 1 ETPR

- pour un agent à temps non complet, par exemple à 1 204 heures travaillées > $1 204 / 1 820 = 0,66 \text{ ETPR}$

1.1.4 Nombre de Fonctionnaires en <u>Equivalent Temps</u> <u>Plein Rémunéré (ETPR)</u> ayant travaillé au moins un jour (Titulaires et stagiaires)		
Filières	année 2020	
	Hommes 1.1.4(1.1)	Femmes 1.1.4(1.2)
FILIERE ADMINISTRATIVE	88,00	496,80
Catégorie A	29,80	72,90
Catégorie B	19,00	156,90
Catégorie C	39,20	267,00
FILIERE TECHNIQUE	677,80	321,40
Catégorie A	24,90	13,60
Catégorie B	132,00	27,30
Catégorie C	520,90	280,50
FILIERE CULTURELLE	24,60	24,40
Catégorie A	6,80	10,00
Catégorie B	6,80	6,40
Catégorie C	11,00	8,00
FILIERE SPORTIVE	17,00	3,00
Catégorie A	4,00	0,00
Catégorie B	11,00	3,00
Catégorie C	2,00	0,00
FILIERE SOCIALE	16,80	138,30
Catégorie A	16,80	138,30
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	3,00	62,20
Catégorie A	3,00	56,30
Catégorie B	0,00	5,90
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	11,60	26,40
Catégorie A	2,00	0,00
Catégorie B	9,60	26,40
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00
Catégorie A		
Catégorie B		
Catégorie C		
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00
Catégorie A		
Catégorie B		
Catégorie C		
FILIERE ANIMATION	7,80	9,40
Catégorie B	3,80	6,90
Catégorie C	4,00	2,50
TOTAL	846,60	1.081,90

**1.2.1 - Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020
par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement**

L'indicateur 1.2.1 recense les effectifs en nombre de personnes physiques (**1 personne = 1 unité**).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les agents contractuels
- * recrutés sur un emploi permanent
- * rémunérés à la date du 31 décembre 2020

Sont comptabilisés :

- les agents de droit public répertoriés selon les colonnes listées ci-dessous en référence aux dispositions législatives qui autorisent leur recrutement, y compris les remplaçants de fonctionnaires momentanément indisponibles car ils sont affectés sur un emploi permanent ;
- les agents de droit privé dont le contrat a été repris à l'occasion de la reprise d'activités transférées ou précédemment déléguées à des associations.

Ne doivent pas être comptabilisés :

- les agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent au sens de la loi du 26 janvier 1984 ; agents recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel (article 3 de la loi du 26 janvier 1984) et collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984) et collaborateurs de groupe d'élus (article 110-1 de la loi du 26 janvier 1984) ;
- les assistants maternels et familiaux ;
- les accueillants familiaux ;
- les agents de droit privé recrutés dans le cadre d'un dispositif de résorption du chômage (contrat dits « aidés ») ;
- les fonctionnaires exerçant dans votre collectivité dans le cadre d'un cumul d'emplois ;
- les agents contractuels en congé sans traitement de toute nature, y compris les agents en congé de maladie qui n'ont pas ou plus de droit à rémunération ;
- les agents contractuels placés en congés de fin d'activité (CFA) ;
- les agents partis ou placés en congé sans traitement qui ont perçu en décembre un rappel de traitement.

Comment sont-ils recensés ?

* par filière déclinée en cadre d'emplois (en lignes)

Les agents contractuels occupant un emploi fonctionnel au titre de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 doivent être recensés uniquement dans les cadres d'emplois auxquels ils sont assimilés même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0.

* par type de contrats croisés, pour les agents en CDD recrutés dans le cadre de l'article 3 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984 par la référence aux cas de recrutement prévus par les articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi précitée (en colonnes)

- colonne 1.2.1(1) : article 3-1 modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 : pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, d'un congé régulièrement octroyé en application de l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, des articles 57, 60 sexies et 75 de la loi du 26 janvier 1984 [...].
- colonne 1.2.1(2) : article 3-2 : pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire et pour une durée déterminée n'excédant pas un an.
- colonne 1.2.1 (3) : article 3-3, 1° : lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
- colonne 1.2.1 (4) : article 3-3, 2° : pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

- colonne 1.2.1 (5) : **article 3-3, 3°** : pour les emplois de **secrétaire de mairie** des communes et groupements de communes de **moins de 1 000 habitants**
- colonne 1.2.1 (6) : **article 3-3, 4°** : pour les emplois à **temps non complet** des communes et groupements de communes de **moins de 1 000 habitants**, lorsque la **quotité de temps de travail est inférieure à 50 %**.
- colonne 1.2.1 (7) : **article 3-3, 5°** : pour les emplois des **communes de moins de 2 000 habitants** et des **groupements de communes de moins de 10 000 habitants** dont la création ou la suppression dépend de la **décision d'une autorité** qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.
- colonne 1.2.1 (8) : **autres contractuels** : bénéficiaires de la réglementation relative aux **personnes en situation de handicap** (article 38), **Pacte** (article 38 bis), **emplois fonctionnels de direction dans les très grandes collectivités** (article 47), agents contractuels **maintenus en fonctions lors de la publication de la loi**, agents contractuels **transférés** (article 136), **autres agents contractuels exerçant sur emplois permanents** (notamment agents de droit privé recrutés lors de la reprise d'activités précédemment confiées à une association).
- colonne 1.2.1 (9) : les agents en **CDI**

* selon les **caractéristiques de leur emploi** (temps complet ou non complet ; en colonnes)

Les agents recensés dans les colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9) sont à nouveau recensés dans les colonnes 1.2.1(10) et 1.2.1(11), tous cas de recrutement confondus. Par conséquent, le total de ces deux colonnes doit être égal à la colonne de total des colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9).

- colonne 1.2.1(10) : effectif des contractuels occupant un emploi à **temps complet**, qu'ils exercent à temps plein ou à temps partiel (ces derniers font l'objet d'un recensement détaillé à l'indicateur 1.2.2.) ;
- colonne 1.2.1(11) : effectif des contractuels occupant un emploi à **temps NON complet**.

Attention : ne pas confondre "temps non complet" qui est une caractéristique de l'emploi (exprimée en 35èmes) et "temps partiel" qui est une modalité d'exercice (exprimée en pourcentage de temps plein) pour un agent occupant un emploi à temps complet.

* par **tranches d'ancienneté** (en colonnes)

Les agents recensés dans les colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9) sont à nouveau recensés dans les colonnes 1.2.1(12) à 1.2.1(14), tous cas de recrutement confondus, selon l'ancienneté retenue au 31/12/2020. Par conséquent, le total des colonnes 1.2.1(12) à 1.2.1(14) doit être égal à la colonne de total des colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9).

* par **type d'emploi** (CDI, CDD) croisé par le **sexe**

Les agents recensés dans les colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9) sont à nouveau recensés dans les colonnes 1.2.1(15) à 1.2.1(18), tous cas de recrutement confondus. Par conséquent, le total des colonnes 1.2.1(15) à 1.2.1(18) doit être égal à la colonne de total des colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9).

1.2.1. Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement

Chang : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020.
Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois respectifs.

CAHIER D'EMPLOIS	Type de contrats										Agents en CDI	Total	Tous emplois exerçant à	Ancienneté dans la collectivité		CDI		CDD			
	Agents en CDD													Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
	Article 3-1	Article 3-2	Article 3-3, 1°	Article 3-3, 2°	Article 3-3, 3°	Article 3-3, 4°	Article 3-3, 5°	1.2.1(10)	1.2.1(9)	1.2.1(8)											
	Atteints par un poste vacant	Plus de cadre d'emplois existant	Chargés A selon les fonctions ou les postes de services	Scellés de communes et groupements de moins de 1000 habitants	Scellés de communes et groupements de moins de 1000 habitants	Temporaires non cumulés et groupements de moins de 1000 habitants	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de moins de 10000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui impose à la collectivité						Temps complet	Moins de 3 ans	de 3 ans à 6 ans et plus						
	1.2.1(1)	1.2.1(2)	1.2.1(3)	1.2.1(4)	1.2.1(5)	1.2.1(6)	1.2.1(7)	1.2.1(8)	1.2.1(9)	1.2.1(10)			1.2.1(10)	1.2.1(11)	1.2.1(12)	1.2.1(13)	1.2.1(14)	1.2.1(15)	1.2.1(16)	1.2.1(17)	1.2.1(18)
FILIERE ADMINISTRATIVE																					
Administrateurs																					
Assistants																					
Secrétaires de mairie																					
Rédacteurs																					
Actions administratives																					
Filière administrative																					
Techniciens en chef																					
Techniciens																					
Agents de maîtrise																					
Agents de maîtrise																					
Agents techniques																					
Agents techniques des établissements d'enseignement																					
Filière technique																					
Filière culturelle																					
Conseillers du patrimoine																					
Agents de conservation du patrimoine																					
Bibliothécaires																					
Unificateurs établissements d'enseignement artistique																					
Professeurs d'enseignement artistique																					
Associants de conservation du patrimoine et des bibliothèques																					
Associants d'enseignement artistique																					
Agents territoriaux du patrimoine																					
Filière culturelle																					
Filière sportive																					
Conseillers APS																					
Éducateurs APS																					
Opérateurs APS																					
Filière sportive																					
Filière sociale																					
Conseillers socio-éducatifs																					
Associants socio-éducatifs																					
Éducateurs de jeunes enfants																					
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux																					
Agents socio-éducatifs des écoles maternelles (ASEM)																					
Agents sociaux																					
Filière sociale																					
Filière médico-sociale																					
Médecins																					
Psychologues																					
Soignants																					
Cadres de santé paramédicaux																					
Praticiens infirmiers																					
Praticiens infirmiers, rédacteurs et assistants infirmiers-techniciens																					
Infirmiers en soins généraux																					
Assistants de puériculture																					
Auxiliaires de soins																					
Filière médico-sociale																					
Filière médico-technique																					
Infirmiers, vétérinaires, pharmaciens																					
Techniciens paramédicaux																					
Filière médico-technique																					
Filière police municipale																					
Directeur de police municipale																					
Chefs de service de police municipale																					
Agents de police municipale																					
Gendarmes municipaux																					
Filière police municipale																					
Filière incendie et secours																					

CDD	Article 3-1		Article 3-2		Article 3-3, 1*		Article 3-3, 2*		Article 3-3, 3*		Article 3-3, 4*		Article 3-3, 5*		Agents en CTR	Tous emplois exerçant à	Avancés dans la collectivité		CDI	CDD			
	Remplacements		Absents sur un poste vacant		Pas de cadre exposé		Cadre A		Secrétaires de mairie ou des communes de moins de 1000 habitants		Temps non cumulés des communes de moins de 1000 hab. ou de moins de 2000 hab. ou de moins de 10000 hab. ou de moins de 100000 hab.		Communes de moins de 2000 hab. ou de moins de 10000 hab. ou de moins de 100000 hab.				Moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans			6 ans et plus	Hommes	Femmes
	1.2.113	1.2.112	1.2.113	1.2.114	1.2.115	1.2.116	1.2.117	1.2.118	1.2.119	1.2.120	1.2.121	1.2.122	1.2.123	1.2.124									
CADRE D'EMPLOIS																							
Conducteurs, ediles																							
Cultivateurs, jardiniers, fleuristes-éleveurs																							
Médicins, pharmaciens																							
Musiciens																							
Cadres de santé																							
Infirmiers																							
Sous-officiers																							
Suppléants et coponaux																							
FILIERE INCENDIE-SECOURS																							
FILIERE ANIMATION																							
Animateurs																							
Adjoint(e) d'animation																							
TOTAL																							

* Comptabiliser les publications au cadre d'emploi en détail n° 2014-923 du 18 août 2014.

1.2.2 - Nombre d'agents contractuels au 31/12/2020 occupant un emploi permanent à temps complet
rémunérés au 31/12/2020
par filière et cadre d'emplois, selon la quotité de temps de travail et le sexe

L'indicateur 1.2.2. détaille les effectifs, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les agents contractuels
- * occupant un emploi permanent à temps complet, exerçant à temps plein ou à temps partiel
Attention : Ne pas recenser les agents exerçant à temps non complet
- * rémunérés à la date du 31 décembre 2020

Remarque : ces agents ont déjà été recensés pour l'indicateur 1.2.1. (colonne 1.2.1(10))

Comment sont-ils recensés ?

- * par filière déclinée en cadres d'emplois (en lignes)
Les agents contractuels occupant un emploi fonctionnel au titre de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 doivent être recensés uniquement dans les cadres d'emplois auxquels ils sont assimilés même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0.
- * par quotité de temps de travail et par sexe (en colonnes)
 - colonnes 1.2.2(1) et 1.2.2(2) : temps plein
 - colonnes 1.2.2(3) à 1.2.2(8) : temps partiel

Précisions sur les temps partiels :

Tous les contractuels à temps partiel sont à recenser, y compris les temps partiels de droit ou sur autorisation qui seront de nouveau décomptés à l'indicateur 1.2.3.

La quotité de temps de travail à prendre en compte est celle qui figure sur la décision individuelle d'autorisation d'exercice à temps partiel, calculée en base annuelle par rapport à la durée légale du temps de travail. Cette quotité peut donc être différente de la durée hebdomadaire de service effectivement travaillée. Elle est également différente de la quotité rémunérée dans le cas particulier des temps partiels à 80% et à 90%.

1.2.2 - Nombre d'agents contractuels rémunérés au 31/12/2020 occupant un emploi permanent à temps complet par filière et cadre d'emplois, selon la quotité de temps de travail et le sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels rémunérés sur un emploi permanent à temps complet, rémunérés au 31/12/2020
Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois respectifs.

	CONTRACTUELS sur emploi permanent occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :										Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)						Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Hommes 1.2.2(1)	Femmes 1.2.2(2)	Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus					
		Hommes 1.2.2(3)	Femmes 1.2.2(4)	Hommes 1.2.2(5)	Femmes 1.2.2(6)	Hommes 1.2.2(7)	Femmes 1.2.2(8)					
FILIERE ADMINISTRATIVE												
Administrateurs	1											1
Attachés	10	9			1		2					11
Secrétaires de mairie												0
Rédacteurs	2	3										5
Adjoints administratifs	1	5					1					6
FILIERE ADMINISTRATIVE	14	17	0	0	1	0	3	0	0	0	0	15
FILIERE TECHNIQUE												
Ingénieurs en chef												0
Ingénieurs	12	4										16
Techniciens	1	1										2
Agents de maîtrise												0
Adjoints techniques	30	48										78
Adjoints techniques des établissements d'enseignement												0
FILIERE TECHNIQUE	43	53	0	0	0	0	0	0	0	0	0	96
FILIERE CULTURELLE												
Conservateurs du patrimoine												0
Conservateurs des bibliothèques												0
Attachés de conservation du patrimoine	3	1					1					5
Bibliothécaires												0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique												0
Professeurs d'enseignement artistique												0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1											1
Assistants d'enseignement artistique												0
Adjoints territoriaux du patrimoine	4	1										5
FILIERE CULTURELLE	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
FILIERE SPORTIVE												
Conseillers des APS												0
Educateurs des APS												0
Opérateurs des APS												0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE												
Conseillers socio-éducatifs												0
Assistants socio-éducatifs	7	37					2					46
Educateurs de jeunes enfants												0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux												0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)												0
Agents sociaux												0
FILIERE SOCIALE	7	37	0	0	0	0	2	0	0	0	0	46
FILIERE MEDICO-SOCIALE												
Médecins	3	7			1							11
Psychologues		2										2
FILIERE MEDICO-SOCIALE	3	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	13

29

1.2.3 - Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation rémunérés au 31/12/2020, par catégorie et par sexe

L'indicateur 1.2.3. détaille les effectifs, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité),
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

* les agents contractuels

* occupant un emploi permanent à temps complet

* et exerçant à **temps partiel** sous les formes particulières :

- du **temps partiel de droit** qui peut être accordé soit pour raison familiale (pour élever un enfant, donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave), soit à certains travailleurs en situation de handicap (article 13 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale)

- du **temps partiel sur autorisation** (pour une durée de service qui ne peut être inférieure au mi-temps) pour les agents contractuels en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service (article 10 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 précité)

*rémunérés à la date du 31 décembre 2020

Remarque il s'agit des fonctionnaires déjà recensés à l'indicateur 1.2.2. dans les colonnes 1.2.2(3) à 1.2.2(8).

Comment sont-ils recensés ?

*par **catégorie** par **sexe** (en lignes)

*par **type de temps partiel** (en colonnes)

- colonne 1.2.3(1) : temps partiel **de droit**

- colonne 1.2.3(2) : temps partiel **sur autorisation**

1.2.3 - Nombre d'agents contractuels rémunérés bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation rémunérés au 31/12/2020, par catégorie et sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2020.

	Temps partiel de droit 1.2.3(1)		Temps partiel sur autorisation 1.2.3(2)	
Catégorie A	Hommes	0		2
	Femmes	3		10
	Total	3		12
Catégorie B	Hommes	0		0
	Femmes	1		0
	Total	1		0
Catégorie C	Hommes	0		0
	Femmes	1		1
	Total	1		1

1.2.4 - Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2020 par filière déclinée par catégorie et par sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les contractuels occupant un emploi permanent à temps complet ou non complet et ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2020 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires)

L'indicateur 1.2.4. détaille les effectifs en ETPR (1 ETPR = 1 unité),

Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Définition : l'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. Par contre, il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent.

La base de calcul pour un agent à temps plein (35 heures), ayant été en activité toute l'année correspond au nombre total d'heures payées soit 1 820 heures pour une année.

Les périodes d'activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congés, absence, etc...).

Le nombre d'heures payées à prendre en compte pour un agent, est le nombre d'heures annuelles cumulées au dernier jour de l'année ou au dernier jour de travail de l'agent.

- cas particulier des agents de la filière culturelle : un(e) assistant(e) d'enseignement artistique travaillant 20h hebdomadaire (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR (base 35 heures rémunérées). Un(e) professeur(e) d'enseignement artistique travaillant 16h hebdomadaire (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR.

Exemples :

- un agent à temps plein rémunéré et présent toute l'année correspond à 1 ETPR, soit 1 820 heures

- un agent à temps partiel (80 %) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPR

- un agent à temps non complet (25 heures par semaine) et ayant été présent 4 mois sur l'année correspond à 0,24 ETPR > calcul : (25 heures / 35) * (4

- un agent à temps partiel (80 %) étant repassé à temps plein le 1er juin 2017 correspond à 0,9 ETPR > calcul : (0,8 * (5 mois / 12)) + (1 * (7 mois / 12))

Exemples de calcul par le nombre d'heures payées (y compris congés, absences, ...)

- pour un agent à temps complet, soit 1 820 heures travaillées > 1 ETPR

- pour un agent à temps non complet, par exemple à 1 204 heures travaillées > 1 204 / 1 820 = 0,66 ETPR

Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) ayant travaillé au moins un jour (Contractuels sur emplois permanents)		
Filières	année 2020	
	Hommes 1.2.4(1.1)	Femmes 1.2.4(1.2)
FILIERE ADMINISTRATIVE	14,80	16,40
Catégorie A	12,80	10,60
Catégorie B	2,00	3,00
Catégorie C	0,00	2,80
FILIERE TECHNIQUE	17,00	6,90
Catégorie A	12,00	4,00
Catégorie B	1,00	1,00
Catégorie C	4,00	1,90
FILIERE CULTURELLE	4,00	2,70
Catégorie A	3,00	2,70
Catégorie B	1,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SPORTIVE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	5,00	36,50
Catégorie A	5,00	36,50
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	5,20	17,60
Catégorie A	4,70	15,70
Catégorie B	0,50	1,90
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1,00	2,75
Catégorie A	1,00	0,00
Catégorie B	0,00	2,75
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00
Catégorie A		
Catégorie B		
Catégorie C		
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00
Catégorie A		
Catégorie B		
Catégorie C		
FILIERE ANIMATION	1,00	2,90
Catégorie B	1,00	2,90
Catégorie C		
TOTAL	48,00	85,75

Les indicateurs 1.3.1(1) et 1.3.1(2) recensent, respectivement, les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité) et en équivalent temps plein rémunéré (1 ETPR = 1 unité).
L'indicateur 1.3.2 recense uniquement les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.3.1 ?

- * les contractuels
- * recrutés sur un emploi **NON permanent**
- * rémunérés à la date du 31 décembre 2020
- * ou rémunérés au moins 1 jour dans l'année 2020 .

Remarques :

- il s'agit, ici, de recenser les agents contractuels **NON recensés à l'indicateur 1.2.1**, qu'ils soient de droit public ou de droit privé.
- les agents qui ont été rémunérés au 31/12/2020 ont, par définition, été rémunérés au moins un jour dans l'année 2020. Ils doivent donc également être recensés dans les effectifs des colonnes 1.3.1(1.3) et 1.3.1(1.4) pour l'indicateur 1.3.1(1).
- si une personne a exercé sur plusieurs périodes distinctes au cours de l'année, il ne faut la compter qu'une fois, pour l'indicateur 1.3.1(1), dans les effectifs des agents ayant été rémunérés au moins un jour dans l'année 2020.

Comment sont-ils recensés ?

- * par nature d'emploi « non permanent » (en ligne)
 - collaborateurs de cabinet : article 110 de la loi du 26 janvier 1984
 - assistants maternels
 - assistants familiaux : arrêté du 10 juillet 2008, agréé d'avenant n° 305 du 20 mars 2007 relatif aux assistants familiaux, travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé
 - accueillants familiaux : article 57 de la loi DALO du 5 mars 2007 ; décret d'application n° 2010-928 du 3 août 2010
 - agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un **accroissement temporaire ou saisonnier d'activité** : article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
 - personnes ayant bénéficié d'un **emploi aidé**
 - **contractuels** employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (concernent uniquement les CDG)
 - **apprentis**
 - personnes bénéficiant d'une **rémunération accessoire** autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois
 - **vacataires**, hors jury de concours
 - **autres** (agents non classables dans les catégories précédentes) : par exemple, les intermittents du spectacle, les vacataires, etc. Non compris les élus et comptables publics.

* en fonction de la rémunération (au 31 décembre 2020 ou au moins un jour au cours de l'année 2020) croisée par le sexe (en colonnes)

Pour l'indicateur 1.3.1(1) :

- colonnes 1.3.1(1.1) et 1.3.1(1.2) : rémunération au 31 décembre 2020 (en nombre de personnes)
- colonnes 1.3.1(1.3) et 1.3.1(1.4) : rémunération au moins un jour au cours de l'année 2020 (en nombre de personnes)

Pour l'indicateur 1.3.1(2) : rémunération au moins un jour au cours de l'année 2020 (en ETPR)

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.3.2 ?

- * les personnes de droit public ou privé qui sont dans le cadre d'une mission temporaire
- * mises à disposition par les CDG

* ou intérimaires

* présentes à la date du 31 décembre 2020

* ou présentes au moins 1 jour dans l'année 2020

Comment sont-ils recensés ?

* par nature d'emploi « non permanent » (décliné par filière pour le personnel mis à disposition par les CDG ; en lignes)

- personnes employées comme **personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion** (par filière)

- personnes employées dans le cadre du **recours au service des entreprises** mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail (intérim) en référence à l'article 3-7 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

* en fonction de la présence (au 31 décembre 2020 ou au moins un jour au cours de l'année 2020) croisée par le sexe (en colonnes)

- colonnes 1.3.2(1) et 1.3.2(2) : rémunération au 31 décembre 2020

- colonnes 1.3.2(3) et 1.3.2(4) : rémunération au moins un jour au cours de l'année 2020

Remarques :

- les agents qui ont été présents au 31/12/2020 ont, par définition, été présents au moins un jour dans l'année 2020. Ils doivent donc être recensés dans les deux colonnes 1.3.2(1) et 1.3.2(2).

- si une personne a exercé sur **plusieurs périodes distinctes** au cours de l'année, il ne faut la compter qu'**une fois** dans les colonnes 1.3.2(3) ou 1.3.2(4).

1.3.1 (1) - Autres contractuels sur emploi non permanent, en effectif physique et en ETPR, selon le sexe

1.3.1 (1) - Autres contractuels sur emploi non permanent en effectif physique

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents contractuels sur un emploi non permanent ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2020

Remarques :

- ces agents ne doivent pas avoir été recensés à l'indicateur 1.2.1.

- si une personne a exercé au cours de plusieurs périodes distinctes, ne la compter qu'une fois dans les colonnes 1.3.1(1.3) ou 1.3.1(1.4).

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2020			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020		
	Hommes 1.3.1(1.1)	Femmes 1.3.1(1.2)	Total	Hommes 1.3.1(1.3)	Femmes 1.3.1(1.4)	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	3	1	4	3	1	4
Assistants maternels			0			0
Assistants familiaux	51	288	339	54	323	377
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)			0			0
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	25	42	67	97	106	203
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé			0			0
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (A renseigner uniquement par les CDG)			0			0
Apprentis	17	12	29	22	14	36
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois			0			0
Vacataires (hors jury de concours)	2	3	5	2	3	5
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	13	81	94	13	81	94
TOTAL :	111	427	538	191	528	719

36

1.3.1 (2) - Autres contractuels sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents contractuels sur emploi non permanent ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2020 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires).

Remarque : Ces agents ne doivent pas avoir été recensés à l'indicateur 1.2.1.

Définition : l'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. Par contre, il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent. La base de calcul pour un agent à temps plein (35 heures), ayant été en activité toute l'année correspond au nombre total d'heures payées soit 1 820 heures pour une année. Les périodes d'activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congés, absence, etc...). Le nombre d'heures payées à prendre en compte pour un agent, est le nombre d'heures annuelles cumulées au dernier jour de l'année ou au dernier jour de travail de l'agent.

Exemples :

- pour un agent à temps complet, soit 1 820 heures travaillées > 1 ETPR

- pour un agent à temps non complet, par exemple à 1 204 heures travaillées > 1 204 / 1 820 = 0,66 ETPR

	Nombre de contractuels sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré sur l'année 2020		
	Hommes 1.3.1(2.1)	Femmes 1.3.1(2.2)	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	2,50	1,00	3,50
Assistant maternels			0,00
Assistant familiaux	54,00	323,00	377,00
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)			0,00
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	25,00	40,70	65,70
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé	0,00	0,00	0,00
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (A renseigner uniquement par les CDG)	0,00	0,00	0,00
Apprentis	8,96	6,33	15,29
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	0,00	0,00	0,00
Vacataires (hors jury de concours)	0,25	0,56	0,81
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	10,92	58,06	68,98
TOTAL	101,63	429,65	531,28

1.3.2 - Recours à du personnel temporaire (mis à disposition par CDG décliné par filière et intérim), selon le sexe

Champ : personnes de droit public ou privé qui sont dans le cadre d'une mission temporaire et qui sont mises à disposition par les CDG ou intérimaires, ayant été présentes au moins un jour durant l'année 2020.

Remarques :

- ces agents NE doivent PAS avoir été recensés à l'indicateur 1.2.1.
- si une personne a exercé au cours de plusieurs périodes distinctes, ne la compter qu'une fois dans les colonnes 1.3.2(3) ou 1.3.2(4).

	Effectifs présents au 31 décembre 2020		Effectifs présents au moins un jour entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020	
	Hommes 1.3.2(1)	Femmes 1.3.2(2)	Hommes 1.3.2(3)	Femmes 1.3.2(4)
Personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion.	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE				
FILIERE TECHNIQUE				
FILIERE CULTURELLE				
FILIERE SPORTIVE				
FILIERE SOCIALE				
FILIERE MEDICO-SOCIALE				
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE				
FILIERE POLICE MUNICIPALE				
FILIERE INCENDIE ET SECOURS				
FILIERE ANIMATION				
Personnels employés dans le cadre du recours au service des entreprises (intérim)				

38

Les indicateurs de 1.4.1 à 1.4.2 recensent les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et les contractuels sur emploi permanent
- * placés dans une position particulière au 31/12/2020 :
 - les fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent qui se trouvent dans une position autre que celle de l'activité. Pour les contractuels, les congés sans traitement pour convenance personnelle sont à comptabiliser avec les disponibilités pour convenance personnelle.
 - les fonctionnaires recrutés dans votre collectivité par la voie d'un détachement non suivi d'intégration.

Comment sont-ils recensés ?

- * selon leur origine et par type de situation
 - indicateur 1.4.1 : agents originaires de votre collectivité ;
 - indicateur 1.4.2 : agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure ;
 - indicateur 1.4.3 : agents mis à disposition de votre collectivité et originaires d'une autre structure ;
 - indicateur 1.4.4 : fonctionnaires pris en charge par le CNFPT ou un CDG.

Indicateur 1.4.1 : agents originaires de votre collectivité

- * par positions statutaires particulières (en lignes)

Remarque : certaines rubriques ne concernent pas les contractuels sur emploi permanent :

- position hors cadres ;
- congé spécial ;
- détachement.

- * par structures d'accueil (accueillantes) pour les fonctionnaires détachés dans une autre structure (en lignes)

- * par types d'emploi ou changement de filière pour les fonctionnaires détachés au sein de leur propre collectivité (en lignes)

- * les agents mis à disposition dans une autre structure sont également recensés (en lignes)

- * et selon le sexe (en colonnes)

Indicateur 1.4.2 : agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure

Remarque : cet indicateur concerne uniquement les fonctionnaires

- * par structures d'origine (en lignes)

- * et selon le type d'emploi croisé par le sexe (en colonnes)

Indicateur 1.4.3 : recensement des agents mis à disposition de votre collectivité et originaires d'une autre structure selon le statut et le sexe

Indicateur 1.4.4 : fonctionnaires pris en charge par le CNFPT ou un CDG

Remarque : seuls le CNFPT et les CDG doivent renseigner cet indicateur

- * par ancienneté (en lignes)

- * et selon le sexe (en colonnes)

1.4 - Nombre d'agents selon les positions statutaires particulières et par sexe au 31/12/2020

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, en positions statutaires particulières au 31/12/2020.

1.4.1 Nombre d'agents originaires de la collectivité

	au 31/12/2020		Total
	Hommes	Femmes	
En congé parental (article 75) Fonctionnaires et contractuels	0	2	2
En disponibilité (article 72) hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels Fonctionnaires et contractuels	23	26	49
dont disponibilité de droit	4	6	10
En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent Fonctionnaires et contractuels	1	0	1
En position hors cadres (article 70) Fonctionnaires uniquement	0	0	0
En congé spécial (article 99) Fonctionnaires uniquement	0	0	0

	Hommes	Femmes	Total
Détachés dans une autre structure (article 64) Fonctionnaires uniquement :			
Fonction publique d'Etat		2	2
Fonction publique hospitalière		4	4
Autre collectivité		1	1
Autres structurés*		1	1

*Par exemple : fonction publique d'un Etat de l'Union européenne (FPEUE).

	Hommes	Femmes	Total
Détachés au sein de leur propre collectivité : Fonctionnaires uniquement			
Détachés sur un emploi fonctionnel dans leur collectivité	2	2	4
Détachés sur un emploi de cabinet dans leur collectivité	1		1
Changement de filière	5	3	8

	Hommes	Femmes	Total
Mis à disposition dans une autre structure (articles 61 et 136) Fonctionnaires et contractuels			
Ensemble	18	57	75
dont mis à disposition d'une organisation syndicale			0

1.4.2 Nombre d'agents originaires d'une autre structure

	Emploi non fonctionnel		Emploi fonctionnel		Emploi de cabinet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
au 31/12/2020						
Détachés dans votre collectivité et issus de :						
Fonction publique d'Etat	1	4	0	0	0	0
Fonction publique hospitalière	1	9	0	0	0	0
Autre collectivité	0	3	0	0	0	0
Autres structures*	0	0	0	0	0	0

*par exemple : fonction publique d'un Etat de l'Union européenne (FPEUE).

1.4.3 Nombre d'agents originaires d'une autre structure mis à disposition (*)

	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
au 31/12/2020				
Mis à disposition de votre collectivité dont originaire de la fonction publique d'Etat	1	2		
		2		

(*) Décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux.

1.4.4 Fonctionnaires pris en charge par le CDG ou le CNFPT (articles 53 et 97)

Remarque : seuls le CNFPT et les CDG doivent renseigner cet indicateur

	au 31/12/2020		Total
	Hommes	Femmes	
Depuis moins d'1 an			0
De 1 an à moins de 2 ans			0
De 2 ans à moins de 5 ans			0
5 ans et plus			0

L'indicateur 1.5.0. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les fonctionnaires
- * et les contractuels occupant un emploi permanent (cf. fiche 1.2.1.)
- * ayant quitté votre collectivité au cours de l'année 2020
- * pour ce qui correspond au dernier mouvement de l'année

Remarque : Les agents contractuels qui ont cumulé des contrats avec des périodes fréquentes d'interruption ne doivent être comptés qu'une fois.

Comment sont-ils recensés ?

- * par statut :
 - tableau 1.5.0.1 : fonctionnaires
 - tableau 1.5.0.2 : contractuels occupant un emploi permanent
- * selon le motif de leur départ, qu'il soit temporaire ou définitif (en lignes)
 - motifs communs aux fonctionnaires et contractuels (tableaux 1.5.0.1 et 1.5.0.2) :
 - mise à disposition totale auprès d'une autre collectivité ou structure (articles 25 et 61 de la loi du 26 janvier 1984)
 - congé formation (article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984, subdivisé en "moins d'un an" et "au-delà d'un an" (Remarque : ne pas comptabiliser les agents en décharge d'activité de courte durée pour leur permettre de suivre un stage de formation)
 - congé parental (article 75 de la loi du 26 janvier 1984 pour les fonctionnaires - article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pour les contractuels)
 - démission (article 96 de la loi du 26 janvier 1984)
 - départ à la retraite
 - licenciement
 - décès
 - transfert de compétence
 - autres (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)

motifs concernant uniquement les fonctionnaires (tableau 1.5.0.1) :

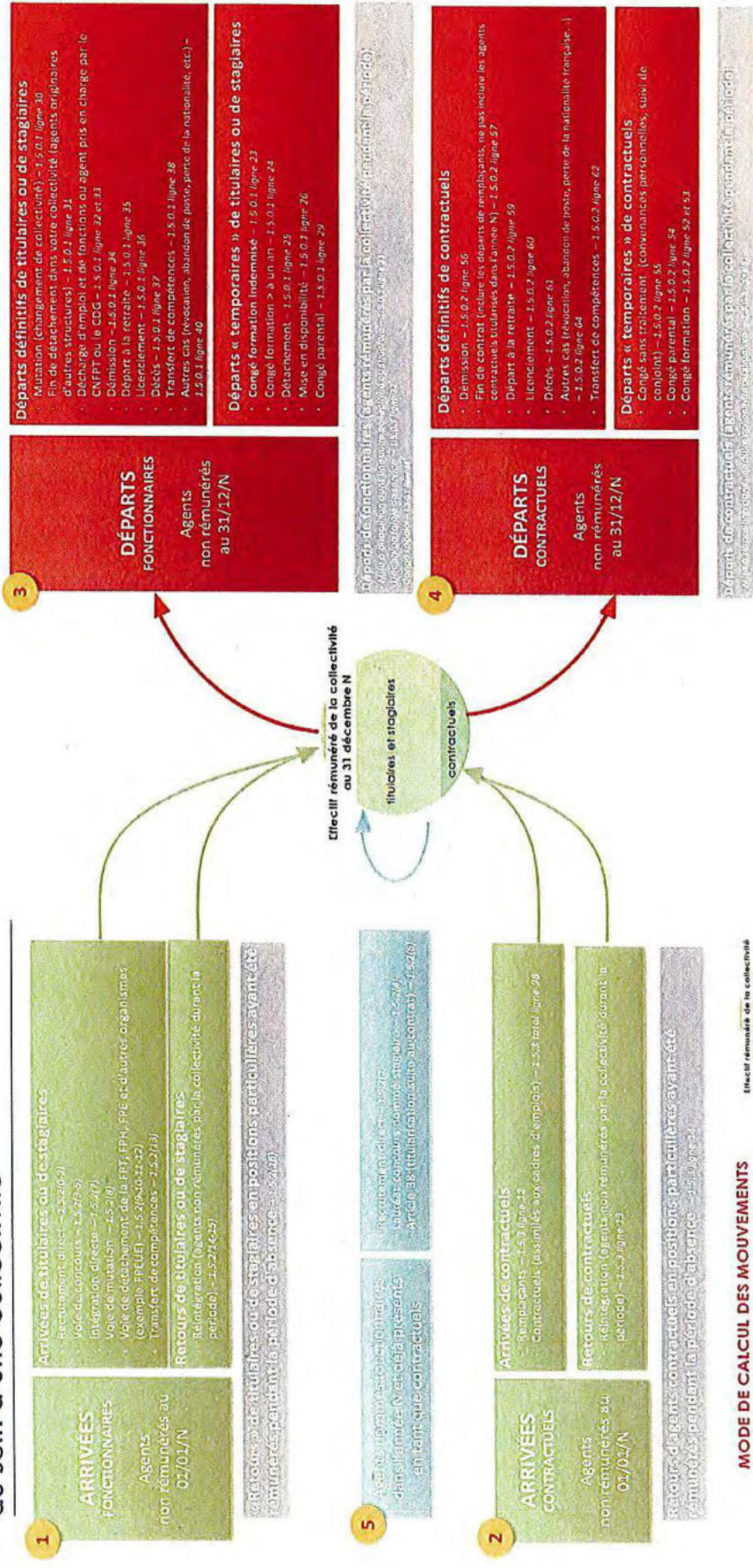
- décharge totale d'activité de service pour exercice d'un mandat syndical (article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984)
- détachement auprès d'une autre collectivité ou structure (article 64 de la loi du 26 janvier 1984) :
- placement dans une position autre que l'activité ou le détachement (hors congé parental cité plus haut) : mise en disponibilité (de droit ou sur demande), congé parental, accomplissement du service national, congé spécial (articles 72 et 99 de la loi du 26 janvier 1984) ;
- mutation dans une autre collectivité (article 51 de la loi du 26 janvier 1984) ;
- fin de détachement auprès de votre collectivité d'un fonctionnaire issu d'une autre collectivité ou d'une autre Fonction Publique ;
- décharge d'emploi et de fonction (autre que pour exercice d'un mandat syndical)
- prise en charge par le CNFPT ou un CDG à l'issue de la période de surnombre (article 97 de la loi du 26 janvier 1984) ;

motifs concernant uniquement les contractuels (tableau 1.5.0.2) :

- congé sans traitement (convenances personnelles, suivi de conjoint)
- fin de contrat non suivie d'une titularisation ou d'une nomination stagiaire (remplaçant et autre)
- Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année

*selon le sexe et la catégorie hiérarchique (en colonnes)

Schéma mouvements internes et externes au sein d'une collectivité.



Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2018	2 202	Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2020	2 185
Nombre d'arrivées dans la collectivité en 2020	143	Nombre de départs de la collectivité en 2020	160

1.5.0 - Départs dans l'année 2020, par motifs de départ et selon le sexe et la catégorie

Champ : les tableaux qui suivent concernent d'une part les agents titulaires et stagiaires et, d'autre part, les agents contractuels sur emploi permanent Agent rémunéré par la collectivité d'origine suite à son départ "temporaire", au cours de l'année 2020.

Remarque : prendre en compte uniquement le décompte mensuel de l'année.

Les agents contractuels qui ont cumulé des contrats avec deux périodes fréquentes d'interruption ne doivent être comptés qu'une fois.

Code couleur

Agent rémunéré par la collectivité d'origine suite à son départ "temporaire", au cours de l'année 2020.

Agent non rémunéré ou indemnisé par la collectivité d'origine suite à son départ "temporaire" ou définitif au cours de l'année 2020.

Fonctionnaires sur emploi permanent	Hommes				Femmes				Total
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	
Motif de départ définitif ou "temporaire"									
Mise à disposition dans une autre collectivité	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Fin de structure (articles 25 et 61 de la loi du 26 janvier 1984 ; ne prendre en compte que les mises à disposition complètes)	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Décharge totale de services pour exécution de mandats syndicaux (article 100)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé formation indemnisé par la collectivité (max 1 an ; article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé formation au-delà d'un an (article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière ; article 64 de la loi du 26 janvier 1984)	5	3	15	23	9	3	14	26	
Mise en disponibilité	0	1	3	4	2	0	4	6	
de droit	0	0	0	0	0	0	0	0	
- sur demande	0	1	3	4	2	0	4	6	
Congé parental	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mutation (changement de collectivité ; article 51 de la loi du 26 janvier 1984)	3	0	1	4	1	0	1	2	
Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures : fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière, ... dont le détachement dans votre collectivité s'est terminé dans l'année 2020)	0	0	1	1	3	1	1	5	
Décharge d'emploi et de fonctions pour exercice d'un mandat syndical	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agents pris en charge par le CNFPT ou le CDG	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dimission	7	3	19	29	11	11	19	41	
Départ à la retraite	0	0	0	0	0	0	0	0	
Licenciement	0	0	1	1	0	0	1	2	
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0	
Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0	
Congé spécial	0	0	0	0	0	0	0	0	
Autres cas (dévocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total	17	6	38	61	34	17	37	88	

44

1.5.0.2 - Départs des contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2020

Contractuels sur emploi permanent	Motif de départ	Hommes			Femmes			Total
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	
Départs "temporaires"	Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (articles 25 et 81 de la loi du 26 janvier 1984 ; ne prendre en compte que les mises à disposition complètes - ne concerne que les agents en CDI)	0	0	0	0	0	0	0
	Concéd formation remuandé par la collectivité (max 1 an ; article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984)	0	0	0	0	0	0	0
	Concéd formation au-delà d'un an	0	0	0	0	0	0	0
	Congé parental	2	0	0	0	0	0	0
	Congés sans traitement (convenances personnelles, suivi de conjoint)	0	0	0	1	0	0	1
	Dimission	0	0	0	0	0	0	0
	Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2020)	0	0	0	2	0	0	2
	dont fin de contrat d'agent remplaçant article 3-1 (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2020)	0	0	0	0	0	0	0
	Départ à la retraite	0	0	1	4	0	1	5
	Licenciement	0	0	0	0	0	0	0
Départs "définitifs"	Décès	0	0	0	0	0	0	0
	Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0
	Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	0	0	27	1	2	31	34
	Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	0	0	0	0	0	0	0
Total		2	0	28	8	2	30	43

L'indicateur 1.5.1. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (**1 personne = 1 unité**).

Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de **calculs automatiques**.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les **fonctionnaires titulaires** occupant un **emploi fonctionnel** en application de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984
dont ceux appartenant au cadre d'emploi d'administrateur, d'attaché, d'ingénieur ou d'ingénieur en chef
- * les **agents contractuels** recrutés sur un **emploi fonctionnel** en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984
- * arrivés au cours de l'année 2020
- * et rémunérés à la date du 31 décembre 2020

Comment sont-ils recensés ?

- * par **statut et fonction publique d'origine** pour les fonctionnaires :
 - tableau 1 : **fonctionnaires de la fonction publique territoriale**
 - tableau 2 : **fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)**
 - tableau 3 : **contractuels sur emplois permanents**
- * par **emplois fonctionnels** dans les filières concernées (administratives, techniques et d'incendie et secours ; en lignes)
- * par **cadre d'emplois** croisé par le **sexe** pour les **fonctionnaires** (en colonnes ; tableaux 1 et 2)
 - les fonctionnaires des **filières administratives et techniques** occupant un **emploi fonctionnel de direction** doivent être recensés selon leur **grade de détachement**. Parmi ceux-ci, on comptabilise ceux relevant des cadres d'emplois d'administrateur, d'attaché ou d'ingénieur.
- * par **sexe** pour les **contractuels sur emploi permanent** (en colonnes ; tableau 3)
 - les contractuels sur emploi permanent sont recensés **uniquement sur l'emploi fonctionnel occupé**.

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels occupant un emploi fonctionnel, arrivés en 2020 et rémunérés au 31/12/2020.

Tableau 1 : Fonctionnaires de la fonction publique territoriale

Arrivées en 2020	Fonctionnaires de la fonction publique territoriale											
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres		Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général des services ou directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels d'incendie et secours												
Directeur départemental des services d'incendie et secours												
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours												
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 2 : Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)

Arrivées en 2020	Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)											
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres		Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général des services ou directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels d'incendie et secours												
Directeur départemental des services d'incendie et secours												
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours												
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 3 : Contractuels sur emploi permanent

Arrivées en 2020	Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs		
Directeur général des services ou directeur		
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint		
Emplois fonctionnels techniques		
Directeur général des services techniques		
Directeur des services techniques		
Emplois fonctionnels d'incendie et secours		
Directeur départemental des services d'incendie et secours		
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours		
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0

L'indicateur 1.5.2. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les fonctionnaires stagiaires et titulaires (cf. fiche 1.1.1.)
- * recrutés dans votre collectivité au cours de l'année 2020
- * pour ce qui correspond au **premier mouvement de l'année**
Exemple : les agents qui demeurent dans la collectivité après un changement de statut ne doivent pas être comptés ici.
- * et rémunérés à la date du 31 décembre 2020

Comment sont-ils recensés ?

- * par filière déclinée par cadre d'emplois (en lignes)
Remarque importante : les fonctionnaires recrutés sur un emploi fonctionnel de direction doivent être comptabilisés uniquement dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.5.1.
- * selon le motif de recrutement
 - colonnes 1.5.2(0) à 1.5.2(2) : par recrutement direct
 - colonnes 1.5.2(3) à 1.5.2(5) : par voie de concours ou de sélection professionnelle
 - colonne 1.5.2(6) : recrutement correspondant à l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984
 - colonne 1.5.2(7) : par **intégration directe** (article 13bis alinéa 1 et 14 de la loi du 13 juillet 1983, et article 68-1 de la loi du 26 janvier 1984)
 - colonne 1.5.2(8) : par voie de **mutation d'une autre collectivité**
 - colonnes 1.5.2(9) à 1.5.2(12) : par voie de **détachement d'une autre structure**
Remarque : Ne pas comptabiliser les fonctionnaires détachés au sein de votre collectivité.
 - colonne 1.5.2(13) : par **transfert de compétence** (dont reprise d'activité)
 - colonnes 1.5.2(14) et 1.5.2(15) : par voie de **réintégration** après une disponibilité ou autre (congé parental, détachement)
 - colonne 1.5.2(16) : retour d'agents en **position particulière**.
- * selon les caractéristiques de leur emploi et le sexe (en colonnes)
 - colonnes 1.5.2(17) et 1.5.2(18) : **temps complet**
 - colonnes 1.5.2(19) et 1.5.2(20) : **temps non complet**

Rappel (cf. fiche 1.1.1) : ne pas confondre "temps non complet" qui est une caractéristique de l'emploi (exprimée en 35èmes) et "temps partiel" qui est une modalité d'exercice (exprimée en pourcentage de temps plein) pour un agent occupant un emploi à temps complet.

Remarque : les agents recensés dans les colonnes 1.5.2(0) à 1.5.2(16) sont à nouveau recensés dans les colonnes 1.5.2(17) à 1.5.2(20), tous motifs de recrutement confondus. Par conséquent, le total des colonnes 1.5.2(0) à 1.5.2(16) doit être égal au total des colonnes 1.5.2(17) à 1.5.2(20).

L'indicateur 1.5.3. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les agents contractuels
- * sur un emploi permanent (cf. fiche 1.2.1 pour la notion d'emploi permanent)
- * recrutés dans votre collectivité au cours de l'année 2020
- * et rémunérés en date du 31 décembre 2020

Comment sont-ils recensés ?

- * par type de recrutement :
 - tableau 1 : recrutement de **remplaçants, réintégrations et retours** (une ligne pour chacun)
 - tableau 2 : recrutement sur un **emploi permanent**, hors recrutements figurant dans le tableau 1.
- * par filières déclinées par cadres d'emplois (tableau 2 ; en lignes)
- * selon les caractéristiques de leur emploi (temps complet ou non complet) et selon le sexe (tableaux 1 et 2 ; en colonnes)

Champ : les tableaux suivants concernent les agents contractuels sur un emploi permanent, arrivés au cours de l'année 2020 et rémunérés au 31/12/2020

Tableau 1 : recrutements de remplaçants, réintégrations et retours

	Contractuels				
	Temps complet		Temps non complet		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Remplaçants	20	35		2	57
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)					0
Retours (agent rémunéré pendant la période)					0

Tableau 2 : recrutements sur emploi permanent (hors remplaçants, réintégrations et retours)

Cadres d'emplois	Contractuels (assimilés aux cadres d'emplois)				
	Temps complet		Temps non complet		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
FILIERE ADMINISTRATIVE					
Administrateurs					0
Attachés	2	1			3
Secrétaires de main					0
Rédacteurs		2			2
Adjoint administratifs		12			12
FILIERE ADMINISTRATIVE	2	15	0	0	17
FILIERE TECHNIQUE					
Ingénieurs en chef					0
Ingénieurs					0
Techniciens					0
Agents de maîtrise					0
Adjoint techniques	17	6			23
Adjoint techniques des établissements d'enseignement					0
FILIERE TECHNIQUE	17	6	0	0	23
FILIERE CULTURELLE					
Conservateurs du patrimoine					0
Conservateurs des bibliothèques					0
Attachés de conservation du patrimoine	1				1
Bibliothécaires					0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique					0
Professeurs d'enseignement artistique					0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques					0
Assistants d'enseignement artistique					0
Adjoint territoriaux du patrimoine					0
FILIERE CULTURELLE	1	0	0	0	1
FILIERE SPORTIVE					
Conseillers des APS					0
Educateurs des APS	1				1
Opérateurs des APS					0
FILIERE SPORTIVE	1	0	0	0	1
FILIERE SOCIALE					
Conseillers socio-éducatifs					0
Assistants socio-éducatifs	1	8			9
Educateurs de jeunes enfants					0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux					0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)					0
Agents sociaux					0
FILIERE SOCIALE	1	8	0	0	9
FILIERE MEDICO-SOCIALE					
Médecins			1	2	3
Psychologues					0
Sages-femmes					0
Cadres de santé paramédicaux					0
Puéricultrices cadres de santé					0
Puéricultrices*					0
Cadres de santé infirmiers, éducateurs et assistants médico-techniques					0
Infirmiers en soins généraux		1			1
Infirmiers					0
Auxiliaires de puériculture					0
Auxiliaires de soins					0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	2	2	0	4
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE					
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens					0
Techniciens paramédicaux			1		1
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	1	0	1	2
FILIERE POLICE MUNICIPALE					
Directeur de police municipale					0
Chefs de service de police municipale					0
Agents de police municipale					0
Gardes-champêtres					0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0

FILIERE INCENDIE ET SECOURS

Contrôleurs, colonels					0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels					0
Médecins, pharmaciens					0
Lieutenants					0
Cadres de santé					0
Infirmiers					0
Sous-officiers					0
Sapeurs et caporaux					0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION					
Animateurs					0
Adjoints d'animation					0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0
TOTAL	22	32	2	1	57

* Comptabiliser les puéricultrices du cadre d'emplois du décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié et du cadre d'emplois du décret n° 2014-923 du 18 août 2014.

Les indicateurs 1.5.4 à 1.5.7 recensent les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.5.4 ?

- * les fonctionnaires stagiaires ayant fait l'objet, au cours de l'année 2020, d'une décision :
 - de titularisation,
 - de prolongation exceptionnelle de stage,
 - de refus de titularisation.
- * les agents contractuels (sur emplois permanents ou non) ayant fait l'objet, au cours de l'année 2020, d'une décision :
 - de titularisation en application de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap),
 - de nomination stagiaire.
- * les nouveaux arrivants nommés directement stagiaires, au cours de l'année 2020.

Comment sont-ils recensés ?

- * par statut initial, en fonction des objets de décisions (déclinés ci-dessus ; en lignes)
- * et selon le sexe (en colonnes)

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.5.5 ?

- * les fonctionnaires ayant fait l'objet, au cours de l'année 2020, d'une décision d'avancement :
 - de grade
 - ou d'échelon

Comment sont-ils recensés ?

- * par type d'avancement (échelon ou grade), selon les modalités de l'avancement pour les grades (en lignes)
- * et selon le sexe (en colonnes)

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.5.6 ?

- * les fonctionnaires ayant bénéficié d'un avancement de grade au cours de l'année 2020

Comment sont-ils recensés ?

- * par filière (en lignes)
- * et selon la catégorie et le sexe (en colonnes)

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.5.7 ?

- * les fonctionnaires
- * et les contractuels sur emploi permanent
- * ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle au cours de l'année 2020

Comment sont-ils recensés ?

- * selon la catégorie (en lignes)
- * et le sexe (en colonnes)

1.5.4-1.5.5 Titularisations et avancements dans l'année 2020

1.5.4 Titularisations et stages au cours de l'année 2020

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, ayant fait l'objet d'une décision, au cours de l'année 2020.

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	60	59
Prolongation de stage	1	1
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	0	1
Refus de titularisation	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2020	0	0
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2020	58	57
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2020	2	2

1.5.5 Avancements dans l'année 2020

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement d'échelon, de grade ou une inscription sur liste d'aptitude au cours de l'année 2020.

	Hommes	Femmes
Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un :		
- avancement d'échelon	382	459
- avancement de grade	80	77
Nombre de fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude :		
- Promotion interne sans examen professionnel :	23	14
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité :	6	6
- Promotion interne suite à un examen professionnel :		
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité :	3	5
- Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité :		
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité :		
Total	32	25

1.5.6 Avancements de grade dans l'année 2020 par filière et catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement de grade, au cours de l'année 2020 et rémunérés au 31/12/2

Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade en 2020	Suite à l'avancement de grade								
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C				
	Hommes 1.5.6(1)	Femmes 1.5.6(2)	Hommes 1.5.6(3)	Femmes 1.5.6(4)	Hommes 1.5.6(5)	Femmes 1.5.6(6)			
Filières									
FILIERE ADMINISTRATIVE	2	6		2			2	4	
FILIERE TECHNIQUE			27	4			23	40	
FILIERE CULTURELLE			1	0					
FILIERE SPORTIVE	1	0							
FILIERE SOCIALE	6	32							
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	4							
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE							2		
FILIERE POLICE MUNICIPALE									
FILIERE INCENDIE ET SECOURS									
FILIERE ANIMATION			1	0					
TOTAL	9	42	29	8	25			44	

56

1.5.7. Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2020

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle au cours de l'année 2020

	Hommes	Femmes
Catégorie A		1
Catégorie B		1
Catégorie C	1	4

L'indicateur 1.6.1 recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

L'indicateur 1.6.2(1) recense les dépenses en euros.

Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro), ni celles de l'indicateur 1.6.2(2) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.6.1 ?

- * les fonctionnaires (titulaires et stagiaires)
- * et les contractuels (sur emploi permanent ou non permanent)
- * occupant un emploi de travailleur en situation de handicap (i.e. bénéficiaires de l'obligation d'emploi)
- * rémunérés au 31/12/2020

Remarque : ces agents, s'ils sont présents dans la collectivité, sont à recenser quelle que soit sa taille (y compris celles ayant moins de 20 agents)

Précision sur les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont définis à l'article L. 5212-13 du code du travail (les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés, etc). S'y ajoutent les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement, les bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité et les titulaires d'un emploi réservé.

Si votre collectivité en compte (réponse : oui, à la question filtre), comment sont-ils recensés ?

- * par type d'emploi
 - tableau 1 : emploi permanent
 - tableau 2 : emploi NON permanent (ne concerne que les contractuels)

Tableau 1 :

- * par catégorie (en lignes)
- * selon le statut et le sexe (en colonnes)

Tableau 2 :

- * par sexe

Quelles sont les dépenses à recenser à l'indicateur 1.6.2 (1)?

L'indicateur 1.6.2 totalise les montants en euros (€) des dépenses mentionnées aux I, II, III et IV de l'article 6 du décret numéro 2006-501 du 3 mai 2006

Il s'agit des dépenses mentionnées à l'article L323-8-6-1 du code du travail et à l'article 6 du décret n° 2006-501 du 10 juin 2006 relatif au fond pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique :

- I : **sous-traitance** : contrats avec les entreprises adaptées, ESAT, etc (dépenses réalisées en application de l'article L. 323-8 du code du travail, mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 323-8-6-1 de ce même code). Les dépenses sont égales au prix des fournitures et prestations figurant au contrat.

-II : dépenses en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 328-8-6-1 du code du travail.

-III : dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi les personnes lourdement handicapées, mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 328-8-6-1 du code du travail. La totalité de ces dépenses est comptabilisée par l'employeur pour le double de son montant dès lors qu'elle dépasse, pour l'agent concerné, 35% du traitement annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée (17 490,24 euros). Dans le cas contraire, la dépense n'est pas prise en compte au III mais pourra éventuellement selon sa nature être intégrée à la ligne des dépenses de type II (dépenses affectées à des mesures en vue de faciliter l'insertion professionnelle).

-IV : dépenses d'aménagement de poste de travail pour maintien dans l'emploi des agents reconnus inaptes à l'exercice de leur fonctions et ne relevant pas des catégories d'agents mentionnées à l'article 2 du décret. Le coût de la dépense pour un agent (la dépense doit donc être individualisée) doit excéder 10 % du traitement brut annuel minimum (17 169,12 euros) pour être pris en compte.

Comment sont calculées les unités déductibles à l'indicateur 1.6.2 (1)?

Ces dépenses, énumérées ci-dessus dans I, II, III et IV, sont converties en unités déductibles du nombre d'unités manquantes pour atteindre le taux d'emploi minimal de 6 % imposé par la loi. Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6%, arrondi à l'unité inférieure, et celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L. 323-8-6-1 du code du travail).

La conversion des dépenses en unités déductibles s'effectue de la manière suivante : somme des montants de dépenses de l'année écoulée/montant du traitement brut annuel minimum de la fonction publique au 31 décembre de l'année écoulée (17 375,78 euros). Le nombre d'unités déductibles est plafonné à la moitié du nombre d'agents qui devraient effectivement être rémunérés par l'employeur pour respecter l'obligation d'emploi (article 4 du décret n° 2006-501 relatif au FIPHFP).

Remarques :

- pour le calcul des dépenses comme celui des unités déductibles, il est conseillé de se reporter au **guide d'aide à la déclaration annuelle au FIPHFP** sur le site du FIPHFP.

- ici, les unités déductibles font l'objet d'un calcul automatique et ne doivent donc pas être remplies.

Que recense l'indicateur 1.6.2 (2)?

L'indicateur 1.6.2 (2) recense les taux d'emploi direct et légal des personnes en situation de handicap (BOETH).

Comment sont calculés les taux d'emploi à l'indicateur 1.6.2 (2)?

Le taux d'emploi direct est le taux d'emploi de travailleur en situation de handicap : (bénéficiaires de l'obligation d'emploi/effectif total)X100.

Le taux d'emploi légal prend en compte les travailleurs en situation de handicap et les dépenses donnant lieu à unités déductibles : [(bénéficiaires de l'obligation d'emploi+nombre d'unités déductibles)/effectif total] X100.

Remarque : ici, les taux d'emploi font l'objet d'un calcul automatique et ne doivent donc pas être remplis

1.6.1 - Nombre d'agents en situation de handicap (y compris reclassés) par catégorie hiérarchique, statut et sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels (sur emploi permanent ou non permanent), en situation de handicap, rémunérés au 31/12/2020

Remarque : seules les collectivités ayant répondu 'oui' à la question suivante doivent remplir les tableaux 1 et 2.

Y a-t-il, parmi les agents de votre collectivité, des agents bénéficiant de l'obligation d'emploi - travailleurs handicapés (BOETH), y compris reclassés ?	Oui
--	-----

Si oui, indiquez le nombre d'agents concernés :
tableau 1 : emploi permanent

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	1	5	2	1
B	14	15	0	1
C	71	41	1	2

tableau 2 : emploi NON permanent

Contractuels sur emploi NON permanent			
TOTAL			
Dont apprentis		Dont permanents	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2	17	0	0

1.6.2 -Respect de l'obligation d'emploi : dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi (ouvrant droit à réduction des unités manquantes) et taux d'emploi

Champ : toutes les collectivités sont concernées y compris celles de moins de 20 agents.
Remarque : Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur).

1.6.2 (1) -- Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi	
Montant total des marchés passés dans l'année (sous-traitance) *	
Dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique	15 572 €
Dépenses réalisées par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées	9 207 €
Dépenses d'aménagement des postes de travail effectuées pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à la fonction publique territoriale et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article 2 du décret.	
Unités déductibles **	1,43

1.6.2 (2) - Taux d'emploi (calculé sur le champ des emplois permanents)	
Nombre de travailleurs en situation de handicap sur emploi permanent employés par la collectivité au 31/12/2020	154
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	7,05
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap	7,11

(*) Les employeurs peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cette exonération, dont les modalités et les limites sont fixées par voie réglementaire, est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres. en application du premier alinéa de l'article L.323-8 du code du travail. Montant total exprimé en euros, TTC.

(**) Les unités déductibles sont le résultat de la conversion en unités du montant en euro des quatre types de dépenses couvrant partiellement l'obligation. Le nombre d'unités déductibles est égal au quotient obtenu en divisant le montant des dépenses réalisées en application du premier alinéa de l'article L. 323-8 et de celles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (art. 6 du décret n°2006-501 relatif au FIPHFP), par le traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année 2020 (17 375,78 €).

1.7.1 - Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12/2020

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les contractuels occupant un emploi permanent ou un emploi non permanent, présents au 31/12/2020.
Remarque : Ne pas remplir les cellules grisées (pré-remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Sexe	Age*	1.7.1 (1)		1.7.1 (2)		1.7.1 (3)	
		Titulaires et stagiaires		Contractuels occupant un emploi permanent		Contractuels occupant un emploi non permanent	
HOMMES	moins de 25 ans	11	2	2	29		
	25 à 29 ans	44	6	6	3		
	30 à 34 ans	59	12	12	7		
	35 à 39 ans	75	8	8	8		
	40 à 44 ans	121	12	12	11		
	45 à 49 ans	159	6	6	14		
	50 à 54 ans	173	17	17	11		
	55 à 59 ans	141	8	8	16		
	60 à 64 ans	63	7	7	10		
	65 ans et plus	4	3	3	2		
TOTAL	850	81	81	111			
FEMMES	moins de 25 ans	3	8	8	22		
	25 à 29 ans	29	18	18	20		
	30 à 34 ans	62	24	24	21		
	35 à 39 ans	102	24	24	36		
	40 à 44 ans	149	19	19	43		
	45 à 49 ans	158	24	24	46		
	50 à 54 ans	229	10	10	66		
	55 à 59 ans	228	13	13	85		
	60 à 64 ans	134	6	6	60		
	65 ans et plus	12	1	1	28		
TOTAL	1107	147	147	427			
ENSEMBLE	moins de 25 ans	14	10	10	51		
	25 à 29 ans	73	24	24	23		
	30 à 34 ans	121	36	36	28		
	35 à 39 ans	177	32	32	44		
	40 à 44 ans	270	31	31	54		
	45 à 49 ans	317	30	30	60		
	50 à 54 ans	402	27	27	77		
	55 à 59 ans	370	21	21	101		
	60 à 64 ans	197	13	13	70		
	65 ans et plus	16	4	4	30		
TOTAL	1957	228	228	538			

* Age atteint au 31/12/2020

Année de naissance	
moins de 25 ans	1955 et années suivantes
25 à 29 ans	1990 à 1994
30 à 34 ans	1985 à 1989
35 à 39 ans	1980 à 1984
40 à 44 ans	1975 à 1979
45 à 49 ans	1970 à 1974
50 à 54 ans	1965 à 1969
55 à 59 ans	1960 à 1964
60 à 64 ans	1955 à 1959
65 ans et plus	1954 et avant

62

TEMPS DE TRAVAIL

Page 63



2.1.0 - Nombre de jours accordés pour l'ensemble des agents

L'indicateur 2.1.0 recense les jours d'absence accordés par l'employeur à l'ensemble de ses agents. Il s'inscrit dans le prolongement des conclusions du rapport Laurent de 2016 sur le temps de travail qui préconise notamment une meilleure connaissance du temps de travail dans la FPT. A noter que les bilans sociaux FPE et FPH seront également complétés en ce sens.

*** Quels jours d'absence doivent être recensés ?**

- les autorisations exceptionnelles d'absences (traditions locales, congés supplémentaires de type jour du maire ou fermeture exceptionnelle) c'est-à-dire accordées en sus des congés réglementaires ; ne sont pas ici recensées les autorisations spéciales d'absence (ASA) qui doivent uniquement être comptabilisées à l'indicateur 2.1.1 ;

- les jours d'absence dont bénéficient les agents au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).

2.1.0 - Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents

Remarque : Remplir le nombre de jours accordés uniquement si vous avez répondu 'oui' à la question située au-dessus.

	Nombre de jours accordés à l'ensemble des agents
Droits acquis (cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002)	27
Votre collectivité accorde-t-elle des journées de congés supplémentaires à l'ensemble de ses agents au-delà du nombre de jours de congés légal (exemples : journées liées aux traditions locales, journée du maire, ponts, etc.) hors droits acquis et jours de fractionnement ?	Oui
Nombre de jours accordés à l'ensemble des agents (Exemple: 2 ponts = 2 jours)	7

2.1.1 - Nombre de fonctionnaires ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents dans les effectifs au 31/12/2020

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires présents dans les effectifs au 31 décembre 2020.

Remarques :

- Pour les agents à employeurs multiples : saisir la même période d'absence pour tous les employeurs.
- Ne pas remplir les cellules grises

	Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts**		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Medical	Compressible	301	461	9 043,0	16 436,0		
	Non-compressible	26	23	1 130,0	1 115,0		
Medical	Pour accidents du travail imputables au service	1	2	114,0	320,0		
	Pour accidents du travail imputables au trajet	20	45	5 187,0	10 833,0		
	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	8	12	2 441,0	3 732,0		
	Pour maladie de longue durée	7	20	1 060,0	3 971,0	22	84
Autres raisons	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel		18		3 137,0		18
	Pour maternité ou adoption (1)	19	0	198,0	0,0		
	Pour naissance ou adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (11 jours ou 18 jours en cas de naissance multiple) et congé d'adoption (article 57-5* de la loi du 26 janvier 1984)	426	664	1 447,0	2 024,0		
		808	1 245	20 620,0	41 566,0	22	102

* Si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.
 ** Si un arrêt est prolongé, ne le compter qu'une seule fois. Ne comptabiliser que les arrêts ayant donné lieu à une absence.

Les congés pour couches pathologiques sont à inclure :
 (1) - en congé maternité pour les fonctionnaires
 - en congé maladie pour les contractuels.

		Nombre de fonctionnaires* présents dans les effectifs au 31/12/2020										
		Moins de 25 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Medical	Compressible											
	Non-compressible											
		5	29	55	63	110	105	152	155	82	6	762
		0	1	1	3	8	10	15	7	2	2	49
		0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	3
	0	0	1	5	6	8	9	18	18	0	65	
	0	0	0	0	2	2	1	7	7	1	20	
	0	0	0	1	2	3	8	9	4	0	27	
	Total	5	30	57	72	129	128	185	198	113	9	926

* si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois

		Nombre de journées d'absence des fonctionnaires présents dans les effectifs au 31/12/2020										
		Moins de 25 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Medical	Compressible											
	Non-compressible											
		117,0	634,0	2 174,0	1 630,0	2 323,0	3 468,0	5 089,0	5 025,0	4 642,0	177,0	25 479,0
		0,0	0,0	0,0	0,0	114,0	0,0	0,0	320,0	0,0	0,0	434,0
		0,0	0,0	366,0	1 203,0	1 589,0	1 670,0	2 344,0	4 437,0	4 431,0	0,0	16 020,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	732,0	322,0	124,0	2 529,0	2 100,0	366,0	6 173,0	
	0,0	0,0	0,0	42,0	59,0	550,0	1 380,0	2 190,0	810,0	0,0	5 031,0	
	Total	117,0	634,0	2 540,0	2 875,0	4 797,0	6 010,0	8 937,0	14 501,0	11 983,0	543,0	53 137,0

67

2.1.2 - Nombre de CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12/2020

Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuels sur emploi permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2020.

Remarques :

- Pour les agents à employeurs multiples : saisir la même période d'absence pour tous les employeurs.
- Ne pas remplir les cellules grisées

	Nombre de contractuels sur emploi permanent *		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts**	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	35	57	904,0	1 400,0		
Medical	Compressible					
	Non-compressible					
Autres raisons	Pour maladie ordinaire					
	Pour accidents du travail imputables au service	1	4	13,0	100,0	
	Pour accidents du travail imputables au trajet	0	1	0,0	4,0	
	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	1	3	365,0	620,0	
	Pour maladie de longue durée	0	0	0,0	0,0	
	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0,0	0,0	
	Pour maternité ou adoption (1)		6		884,0	6
	Pour naissance ou adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (11 jours ou 16 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours) et pour congé d'adoption (article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988)	0	0	0,0	0,0	0
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Ouvriers Socialistes, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	32	50	109,0	152,0	
	Total	69	121	1 391,0	3 160,0	0

* Si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.

** Si un arrêt est prolongé, ne le compter qu'une seule fois. Ne comptabiliser que les arrêts ayant donné lieu à une absence.

Les congés pour couches pathologiques, sont à inclure :

(1) - en congé maternité pour les fonctionnaires :

- en congé maladie pour les contractuels.

Nombre de contractuels sur emploi permanent * présents au 31/12/2020													
		25 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL	
Medical	Compressible	19	9	18	8	10	4	8	5	9	2	92	
	Non-compressible	Pour maladie ordinaire	0	0	0	0	1	2	1	0	1	0	5
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	4
Total	19	9	19	8	11	6	11	5	12	2	102		

* si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.

Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi permanent présents au 31/12/2020													
		25 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL	
Medical	Compressible	204,0	288,0	362,0	74,0	165,0	171,0	345,0	392,0	233,0	69,0	2 304,0	
	Non-compressible	Pour maladie ordinaire	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	87,0	15,0	0,0	3,0	0,0	113,0
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	377,0	0,0	608,0	0,0	985,0
		Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	204,0	288,0	366,0	74,0	174,0	258,0	737,0	392,0	844,0	69,0	3 406,0		

2.1.3 - Nombre de CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12/2020

Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuels sur emploi NON permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2020.

Remarques :

- Pour les agents à emplois intermittents : saisir la même période d'absence pour tous les employeurs
- Ne pas remplir les cellules grisées

		Nombre de contractuels sur emploi non permanent *		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts**	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	13	38	112,0	1 332,0		
	Non-compressible	2	1	67,0	37,0		
Autres raisons	Pour maladie ordinaire	2	3	20,0	19,0		
	Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0,0	0,0		
	Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0,0	0,0		
	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	0	0	0,0	0,0		
	Pour maladie de longue durée	0	0	0,0	0,0		
	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0,0	0,0		
	Pour maternité ou adoption (1)		6		842,0		
	Pour naissance ou adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (11 jours ou 18 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours) et pour congé d'adoption (article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988)						
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Ouvriers Sociaux, réservoir, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFPA), hors motif syndical ou de représentation						
	Total	17	-48	199,0	2 230,0	0	0

* Si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.

** Si un arrêt est prolongé, ne le compter qu'une seule fois. Ne comptabiliser que les arrêts ayant donné lieu à une absence.

Les congés pour couches pathologiques sont à inclure :

- (1) - en congé maternité pour les fonctionnaires ;
- en congé maladie pour les contractuels.

Nombre de contractuels sur emploi non permanent * présents au 31/12/2020												
		Moins de 25 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Medical	Compressible											
		6	6	9	7	5	3	4	9	2	0	51
		2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3
		0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	5
Non-compressible		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		8	8	9	10	5	3	4	9	3	0	59

* si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.

Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi non permanent présents au 31/12/2020												
		Moins de 25 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Medical	Compressible											
		81,0	74,0	118,0	40,0	26,0	74,0	190,0	823,0	18,0	0,0	1 444,0
		67,0	0,0	0,0	37,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	104,0
		0,0	8,0	0,0	24,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0	39,0
Non-compressible		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total		148,0	82,0	118,0	101,0	26,0	74,0	190,0	823,0	25,0	0,0	1 587,0

**2.1.4 - Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS,
par catégorie hiérarchique**

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année 2020.

Remarque : si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	0	0,0
Catégorie B	2	22,0
Catégorie C	17	176,0

**2.1.5 - Congés de présence parentale des FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS,
par catégorie hiérarchique**

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un congé de présence parentale au cours de l'année 2020.

Remarque : si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de présence parentale
Catégorie A	1	22,0
Catégorie B	0	0,0
Catégorie C	1	108,0

**2.1.6 - Congés de solidarité familiale des FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS,
par catégorie hiérarchique**

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent ayant bénéficié d'un congé de solidarité familiale au cours de l'année 2020.

Remarque : si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de solidarité familiale
Catégorie A	0	0,0
Catégorie B	0	0,0
Catégorie C	0	0,0

2.1.7 - Entretiens avant et après des congés de 6 mois ou plus

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents sur emploi permanent, en 2020.

Départ en congé	
Y a-t-il eu des hommes qui sont partis en congé de 6 mois ou plus au cours de l'année dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé sans entretien ?	Oui

Y a-t-il eu des femmes qui sont parties en congé de 6 mois ou plus au cours de l'année dans votre collectivité ?	
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé sans entretien ?	Oui

Retour de congé	
Y a-t-il eu des hommes qui sont revenus au cours de l'année d'un congé de 6 mois ou plus dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un retour de congé sans entretien ?	Ne sait pas

Y a-t-il eu des femmes qui sont revenues au cours de l'année d'un congé de 6 mois ou plus dans votre collectivité ?	
Si oui, y a-t-il eu un retour de congé sans entretien ?	Oui
	Ne sait pas

73

Modalités d'organisation du temps de travail

L'indicateur 2.2.1. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les fonctionnaires stagiaires et titulaires
- * les contractuels occupant un emploi permanent à temps complet
- * rémunérés au 31/12/2020

Remarques :

- pour les **fonctionnaires**, il s'agit des agents recensés aux indicateurs 1.1.2(1) et 1.1.2(2)
- pour les **contractuels**, il s'agit des agents recensés à l'indicateur 1.2.2

Comment sont-ils recensés ?

* selon le cycle de travail qui leur est applicable en référence à la délibération prise pour l'application du 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 (en lignes) :

- cycle hebdomadaire
- cycle mensuel
- cycle saisonnier
- cycle annuel
- autres cycles
- forfait

* et selon le sexe (en colonnes)

Remarques :

- un agent n'est compté qu'une seule fois.
- les collectivités ayant répondu 'oui' à la question des cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002 devront recenser ces agents sur la ligne correspondante

Contraintes particulières concernant le temps de travail

L'indicateur 2.2.2. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les fonctionnaires stagiaires et titulaires
- * les contractuels occupant un emploi permanent à temps complet
- * faisant l'objet de contraintes particulières concernant l'organisation du travail
- * et rémunérés au 31/12/2020

Comment sont-ils recensés ?

*selon les contraintes suivantes (en lignes)

- horaires décalés ;
- travail de nuit ;
- travail le week-end ;
- travail au forfait (équipes de direction, cadres ou personnels itinérants ayant un forfait de jours de RTT sans décompte horaire).

*et selon le sexe (en colonnes)

Remarque : les collectivités ayant des agents liés à des sujétions qui induisent une diminution du temps de travail devront l'indiquer.

Compte Epargne Temps

L'indicateur 2.2.3. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Cet indicateur recense le nombre d'agents avec un compte épargne temps (CET), dont ceux avec un compte ouvert au cours de l'année 2020.

Précisions

Le compte épargne-temps a été institué par le décret n°2004-878 du 26 août 2004. Il permet aux agents occupant un emploi permanent (titulaires ou non, à temps complet ou non) d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il est ouvert à la demande de l'agent et est de droit dès lors que l'agent en fait la demande écrite. L'agent titulaire d'un compte peut épargner le nombre de jours souhaité à condition que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne soit pas inférieur à 20.

Tous les tableaux de l'indicateur 2.2.3 sont renseignés par catégorie hiérarchique et par sexe.

- 2.2.3.1 Nombre d'agents ayant un compte épargne temps**
Ce tableau compte le nombre d'agents avec un CET pour les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2020, dont ceux ouverts dans l'année 2020.
- 2.2.3.2 Nombre de jours accumulés**
Ce tableau compte :
- d'une part, le nombre de jours accumulés au 31/12/2020 hors jours y compris versés au titre de l'année 2020 pour les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2020
- d'autre part, le nombre de jours versés au titre de l'année 2020 pour les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2020
- 2.2.3.3 Nombre de jours consommés**
Ce tableau compte le nombre de jours consommés en 2020 par type de consommation, pour les agents étant passés par la collectivité locale même s'ils n'y sont plus au 31/12/2020
Les jours accumulés sur le compte épargne temps peuvent être :
- utilisés sous forme de jours de congés
- indemnisés
- versés au régime de retraite additionnel dans la fonction publique (Rafp)
- donnés au bénéfice d'un agent public (article 1er du décret n° 2015-580 du 28 mai 2015)

Télétravail

L'indicateur 2.2.4. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

Pour les collectivités ayant délibéré sur la mise en place du télétravail, cet indicateur recense :

- les agents ayant demandé à bénéficier du télétravail au cours de l'année 2020
- et les agents exerçant leur activité dans le cadre du télétravail au 31/12/2020

Remarque : un agent ayant demandé à bénéficier du télétravail au cours de l'année 2020 et exerçant en télétravail au 31/12/2020 sera comptabilisé deux fois.

Ces agents sont recensés par sexe et catégorie hiérarchique.

Précision :

Aux termes de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, les fonctionnaires relevant de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du Code du travail. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature en fixe les modalités de mise en oeuvre.

Charte du temps

L'indicateur 2.2.5 recense l'existence de charte(s) du temps au sein de la collectivité.

Précision :

Une charte du temps vise à une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle. Elle décrit les modalités d'organisation du travail au sein de la collectivité en prenant en compte les nécessités d'organisation du travail et les souhaits des personnels en concertation avec les représentants du personnel et l'encadrement. Voir circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en oeuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique.

Nombre de jours de carence

L'indicateur 2.2.6 recense le nombre de jours de carence et les sommes retenues en montant brut au titre de l'application de la journée de carence.

Précision

En application de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, les agents publics titulaires, stagiaires et contractuels en congé de maladie ordinaire ne bénéficient du maintien de leur rémunération par l'employeur qu'à compter du deuxième jour de ce congé.

Le premier jour de congé de maladie, appelé jour de carence, fait l'objet d'une retenue dans les conditions précisées par la circulaire du 15 février 2018 relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires.

Précisions

- Le jour de carence ne s'applique pas aux congés suivants : congé pour invalidité temporaire imputable au service, congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, congé du blessé (pour les militaires), congé de maladie accordé dans les trois ans après un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD) au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, et lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues aux articles L. 27 et L. 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

- De plus, le jour de carence ne s'applique pas au deuxième arrêt de travail lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les deux congés de maladie et que les deux arrêts de travail ont la même cause.

- Enfin, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit un nouveau cas de non application du jour de carence en cas de congé de maladie accordé après la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

Modalités de contrôle des arrêts de maladie

L'indicateur 2.2.7 recense les modalités de contrôle des arrêts de maladie telles que rappelées par la circulaire du 31 mars 2017 relative au renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique.

Précisions

Le contrôle administratif porte sur le respect des règles de transmission des arrêts de maladie ainsi que sur le respect des autorisations de cumul d'activités de l'agent.

Le fonctionnaire doit transmettre à l'autorité territoriale dont il relève un avis d'interruption de travail dans un délai de quarante-huit heures. En cas de manquement à cette obligation, l'autorité territoriale informe l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de vingt-quatre mois.

Si, dans cette période, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'interruption de travail, l'autorité territoriale est fondée à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective d'envoi de l'avis d'arrêt de travail.

La réduction de la rémunération n'est pas applicable si le fonctionnaire est hospitalisé ou s'il justifie, dans le délai de huit jours, de son incapacité à transmettre l'avis d'interruption de travail dans le délai imparti (article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Un contrôle administratif des autorisations de cumul d'activités de l'agent placé en congé de maladie peut également être effectué par l'employeur afin de s'assurer que l'activité exercée au titre du cumul est compatible avec l'état de santé ayant justifié le placement en congé de maladie

Le contrôle médical vise à s'assurer que l'agent placé en congé de maladie remplit les conditions liées à son état de santé pour bénéficier de ce congé.

L'autorité hiérarchique peut ordonner une contre-visite médicale assurée par un médecin agréé à laquelle l'agent doit se soumettre sous peine d'interruption du versement de sa rémunération et de perte du bénéfice du congé, après mise en demeure, en cas de refus répétés et sans motif valable de se soumettre au contrôle (articles 15, 29 et 34 du décret du 30 juillet 1987 précité applicables aux fonctionnaires relevant du régime spécial – article 42 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 pour les fonctionnaires relevant du régime général de la sécurité sociale - article 12 décret n°88-145 du 15 février 1988 pour les agents contractuels).

2.2. - Temps de travail

2.2.1 - Modalités d'organisation du temps de travail

Champ : le tableau qui suit concerne les agents occupant un emploi permanent à temps complet (qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel) présents au 31 décembre 2020

Avez-vous, parmi vos agents sur emploi permanent à temps complet, des agents concernés par des cycles de travail déborder avant le 1er janvier 2002 ?

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2020		
	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	925	1 234	2 159
Cycle mensuel			0
Cycle saisonnier			0
Cycle annuel			0
Autre cycle			0
Forfait			0
Total tous types de cycles	925	1 234	2 159
<i>(des cycles de travail déborder avant le 1er janvier 2002 ?)</i>			0
Rappel : nombre total d'agents concernés			2 159

Oui

2.2.2 - Contraintes particulières concernant le temps de travail

Champ : le tableau qui suit concerne les agents occupant un emploi permanent à temps complet (qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel) présents au 31 décembre 2020

Avez-vous, parmi vos agents sur emploi permanent à temps complet, des agents liés à des sujétions qui incluent une diminution du temps de travail ?

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2020	
	Hommes	Femmes
Horaires décalés		0
Travail de nuit		0
Travail le week-end		0
Forfait		0

No sait pas

77

2.2.3 - Compte épargne-temps

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2020.

2.2.3.1 Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2020		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2020		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2020		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	88	250	3	15	338	18		
Catégorie B	111	149	2	4	260	6		
Catégorie C	222	187	19	13	409	32		
Toutes catégories	421	586	24	32	1007	56		

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2020.

2.2.3.2 Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2020		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2020		Nombre de jours accumulés au 31/12/2020		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	2 480	4 679	212	512	2 139	724		
Catégorie B	3 058	3 699	340	359	6757	699		
Catégorie C	4 774	3 465	517	493	8 280	3 010		
Toutes catégories	10 292	11 864	1 069	1 364	22 156	2 433		

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agents sur emploi permanent passés par la collectivité locale même s'ils n'y sont plus au 31/12/2020.

2.2.3.3 Nombre de jours utilisés par type de consommation (cf décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2020		Nombre de jours pris en compte au titre de la Raip* en 2020		Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	74	132	0	0	0	0
Catégorie B	42	42	0	0	0	0
Catégorie C	145	99	0	0	0	0
Toutes catégories	336	273	0	0	0	0

* Régime de retraite additionnel dans la fonction publique (Raip).

78

2.2.4 - Télétravail

Avez-vous délibéré sur la mise en place du télétravail ? Oui

Si oui, renseignez le tableau suivant :

Champ : le tableau qui suit concerne les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2020

	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nombre d'agents ayant demandé à bénéficier du télétravail au cours de l'année 2020	109	134	85	379	152	177
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2020	109	134	85	379	152	177

Définition du télétravail : Article L. 1222-9 du Code du travail :
 Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon (régulière et) volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication, (dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.)

Article 133 de la loi du 12 mars 2012 :
 Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les fonctionnaires télétravailleurs bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.
 Le présent article est applicable aux agents publics non fonctionnaires et aux magistrats. Un décret en Conseil d'Etat fixe, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les conditions d'application du présent article, notamment en ce qui concerne les modalités d'organisation du télétravail et les conditions dans lesquelles la commission administrative paritaire complétive peut être saisie par le fonctionnaire intéressé en cas de refus opposé à sa demande de télétravail ainsi que les possibilités de recours ponctuel au télétravail.

79

2.2.5 Charte du temps

Votre collectivité dispose-t-elle d'une charte du temps au 31/12/2020 ?	Oui
---	-----

2.2.6 - Nombre de jours de carence par sexe, par catégorie hiérarchique et montant des sommes brutes retenues

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents ayant été rémunérés au moins un jour dans l'année, au cours de l'année 2020

Agents fonctionnaires

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
	26	60	273	124	89	303	
Nombre de jours de carence prélevés	3 085	5 525	19 181	12 021	7 844	20 180	67 836
Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	94	183	604	315	242	599	2 037
Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	21	47	198	100	72	213	651
Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	26	60	273	124	89	303	875
Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence							

Agents contractuels permanents

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
	9	2	0	49	2	2	
Nombre de jours de carence prélevés	810	147	0	4 054	146	107	5 264
Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	39	7	2	75	13	5	141
Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	8	2	0	31	2	1	44
Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	9	2	0	49	2	2	64
Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence							

Agents contractuels non permanents

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
	2		7	7	1	14	
Nombre de jours de carence prélevés	172		391	426	69	783	1 841
Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	12	2	48	20	4	78	164
Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	2		5	4	1	11	23
Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	2		7	7	1	14	31
Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence							

81

2.2.7 - Modalités de contrôle des arrêts maladie

Avez-vous mis en place des procédures administratives de contrôle des arrêts maladies ?

Non

Avez-vous mis en place des procédures médicales de contrôle des arrêts maladies ?

Non

2.3.1 - Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

	Hommes	Femmes	Total
2.3.1.1	29	147	176
2.3.1.2	29	147	176
2.3.1.3	15	81	96
2.3.1.4	0	3	3
2.3.1.5	3	28	31

2.3.1.1 il s'agit du nombre de demandes présentées et non du nombre d'agents ayant présenté des demandes au cours de l'année. (Un agent peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année.)

2.3.1.2 il s'agit du nombre de demandes acceptées et non du nombre d'agents ayant présenté des demandes au cours de l'année. (Un agent peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année.)

2.3.1.4 il s'agit du nombre de modifications présentées par des agents occupant un emploi permanent à temps complet et exerçant leurs fonctions à temps partiel qui, lors de leur demande de renouvellement modifient la quotité du temps de travail par rapport à la période précédente.
Ne pas prendre en compte les retours au temps plein.

2.3.1.5 il s'agit du nombre d'agents occupant un emploi à temps complet et exerçant leurs fonctions à temps partiel choisis qui ne renouvellent pas leur demande de travail à temps partiel.

83

REMUNERATIONS

Page 84



3.1.1 et 3.2.1 - Rémunérations brutes des fonctionnaires et des contractuels occupant un emploi permanent

3.3.1 - Rémunérations des agents sur emplois non permanents

3.4.1 - Cotisations à l'UNEDIC et à pôle emploi

3.4.2 - Allocations chômage versées directement aux bénéficiaires

Indicateur 3.1.1.

Quels sont les personnels à prendre en compte à l'indicateur 3.1.1. ?

- * les fonctionnaires stagiaires et titulaires
- * ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2020

Commencer par indiquer si vous avez mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emplois, au plus tard au 31/12/2020, à l'aide du menu déroulant.

Puis indiquer si vous avez délibéré sur la mise en place d'une part CIA au plus tard au 31/12/2020, à l'aide du menu déroulant.

Puis compléter l'indicateur 3.1.1 comme suit :

- * le total des **rémunérations annuelles brutes** versées au cours de l'année (hors charges patronales ; colonne 3.1.1.1)
- * les **primes et indemnités de toute nature**, à l'exception des remboursements de frais de déplacement (colonne 3.1.1.2.)
- * la nouvelle bonification indiciaire (**NBI** ; colonne 3.1.1.3)
- * les **heures supplémentaires ou complémentaires** (colonne 3.1.1.4)
- * le **supplément familial de traitement** (colonne 3.1.1.5)
- * les **indemnités de résidence** (colonne 3.1.1.6)

Remarque : les montants à inscrire dans les colonnes 3.1.1.2, 3.1.1.3, 3.1.1.4, 3.1.1.5 et 3.1.1.6 sont **inclus** dans le total des rémunérations de la colonne 3.1.1.1.

Ces rémunérations, exprimées en euros (arrondies à l'euro supérieur), sont comptabilisées par **filière** croisée par la **catégorie** (en lignes) selon le **sexe** (en colonnes).

Indicateur 3.2.1.

Quels sont les personnels à prendre en compte à l'indicateur 3.2.1. ?

- * les contractuels occupant un emploi permanent
- * ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2020

Commencer par indiquer si vous avez mis en place le RIFSEEP pour les contractuels au plus tard au 31/12/2020, à l'aide du menu déroulant.

Puis compléter l'indicateur 3.2.1 comme suit :

- * total des **rémunérations annuelles brutes** versées au cours de l'année (hors charges patronales ; colonne 3.2.1.1)
- * les **primes et indemnités de toute nature** (colonne 3.2.1.2)
- * les **heures complémentaires et supplémentaires** (colonne 3.2.1.3)

Remarque : les montants à inscrire dans les colonnes 3.2.1.2 et 3.2.1.3 sont **inclus** dans le total des rémunérations de la colonne 3.2.1.1.

Ces rémunérations, exprimées en euros (arrondies à l'euro supérieur), sont comptabilisées par **filière** croisée par la **catégorie** (en lignes) selon le **sexe** (en colonnes).

Indicateur 3.3.1.

Quels sont les personnels à prendre en compte à l'indicateur 3.3.1 ?

- * les agents **contractuels** occupant un **emploi NON permanent**
- * ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2020

Quelles sont les rémunérations à récapituler à l'indicateur 3.3.1 ?

- * total des rémunérations brutes versées au cours de l'année (hors charges patronales)

Ces rémunérations, exprimées en euros (arrondies à l'euro supérieur), sont comptabilisées par **emplois NON permanents** (en lignes) selon le **sexe** (en colonnes).

3.4 - Indicateurs sur l'assurance chômage

3.4.1 - Indemnisation du chômage pour les titulaires (auto-assurance)

Indiquer si vous êtes en auto-assurance **avec** ou **sans convention de gestion avec Pôle Emploi**, à l'aide du menu déroulant. Préciser le nombre d'agents allocataires au titre de l'année 2020.

3.4.2 - Indemnisation du chômage pour les contractuels (auto-assurance ou adhésion au régime d'assurance chômage)

Indiquer si vous êtes au auto-assurance avec ou sans convention de gestion avec Pôle Emploi, ou si vous avez adhéré au régime de l'**assurance-chômage** à l'aide du menu déroulant.

Préciser le nombre d'allocataires au titre de l'année 2020.

Pour les agents involontairement privés d'emploi, la collectivité peut choisir un des deux systèmes suivants :

Adhésion au régime d'assurance chômage : la collectivité cotise à l'URSSAF (pour le compte de l'UNEDIC) pour ses contractuels. Pôle emploi (pour le compte de l'UNEDIC) assurera la gestion administrative et le versement de l'allocation aux bénéficiaires. Ce système n'est possible que pour les agents contractuels.

Auto-assurance : la collectivité peut également choisir d'assurer elle-même la gestion administrative de l'allocation et son versement au bénéficiaire. Ce système est obligatoire pour les fonctionnaires, il peut être étendu aux contractuels. Dans le cadre de l'auto-assurance, la collectivité peut passer une convention de gestion avec Pôle emploi pour la gestion des dossiers et le versement des allocations. La collectivité paie des frais de gestion et rembourse à Pôle Emploi le montant de l'allocation chômage versée aux bénéficiaires (la charge financière de l'allocation incombe donc à la collectivité comme lorsqu'elle verse directement les allocations).

3.4.3 - Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Indiquer par oui ou par non si vous avez prévu le **maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire**, à l'aide du menu déroulant.

3.1.1 et 3.2.1 - Rémunérations des fonctionnaires et de contractuels occupant un EMPLOI PERMANENT ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2020

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et les contractuels sur un emploi permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2020.

Les rémunérations à prendre en compte sont les rémunérations annuelles des agents ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2020.

Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondi à l'euro supérieur).

Remarque : ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

3.1.1 et 3.2.1 incluent dans le traitement brut annuel, les indemnités de résidence (IR), le supplément familial de traitement (SFT), les primes ou indemnités de toutes natures, ainsi que la NBI pour 3.1.1.

3.1.1.0 - Agents fonctionnaires - Au 31/12/2020, avez-vous mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emplois ?	Non
Si oui, avez-vous délibéré sur la mise en place d'une part CIA ?	Non

3.1.1 - FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités (à l'exception des frais de déplacement)		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR	
	3.1.1.1		3.1.1.2		3.1.1.3		3.1.1.4		3.1.1.5		3.1.1.6	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	2 086 665	15 265 363	412 023	2 503 812	37 406	183 034	1 277	40 744	18 128	94 989	0	0
Catégorie A	1 488 937	3 391 515	306 253	627 444	30 447	77 175	537	257	14 660	20 089	0	0
Catégorie B	597 728	5 194 202	105 770	813 514	6 959	53 378	740	21 863	3 468	18 398	0	0
Catégorie C	0	6 679 646	0	1 062 854	0	52 481	0	18 624	0	56 522	0	0
FILIERE TECHNIQUE	20 004 951	8 718 106	3 636 807	1 611 953	160 787	40 417	311 652	22 420	150 794	49 938	0	0
Catégorie A	1 344 201	739 727	382 132	210 150	9 728	1 475	604	0	8 514	5 801	0	0
Catégorie B	4 806 205	1 003 688	1 019 197	234 740	64 174	8 754	92 551	1 679	31 246	5 781	0	0
Catégorie C	13 854 445	6 974 691	2 235 478	1 167 063	86 895	30 188	218 497	20 741	111 034	38 356	0	0
FILIERE CULTURELLE	837 861	813 645	133 024	135 066	7 592	3 466	858	436	1 952	5 862	0	0
Catégorie A	342 120	393 986	55 345	69 216	2 531	703	0	0	27	4 207	0	0
Catégorie B	192 451	192 334	30 568	31 028	2 249	1 076	252	0	913	1 577	0	0
Catégorie C	303 290	227 325	47 111	34 822	2 812	1 687	566	436	1 012	78	0	0
FILIERE SPORTIVE	592 656	85 062	120 135	18 346	4 967	234	1 711	471	3 343	885	0	0
Catégorie A	184 373	0	42 055	0	4 030	0	0	0	25	0	0	0
Catégorie B	359 652	85 062	69 110	18 346	937	234	1 526	471	3 270	885	0	0
Catégorie C	48 831	0	8 970	0	0	0	185	0	48	0	0	0
FILIERE SOCIALE	647 458	4 766 171	104 318	684 303	3 509	27 153	0	0	3 747	50 449	0	0
Catégorie A	647 458	4 766 171	104 318	684 303	3 509	27 153	0	0	3 747	50 449	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	137 686	2 524 244	16 542	331 068	1 463	10 594	0	71	27	39 336	0	0
Catégorie A	137 686	2 317 908	16 542	308 786	1 463	10 594	0	0	27	37 538	0	0
Catégorie B	0	206 336	0	22 282	0	0	0	71	0	1 798	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	486 269	871 523	56 621	148 647	8 271	14 167	0	0	8 946	6 710	0	0
Catégorie A	123 677	0	0	0	1 406	0	0	0	3 363	0	0	0
Catégorie B	362 592	871 523	56 621	148 647	6 865	14 167	0	0	5 583	6 710	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

3.2.1.0 - Agents contractuels - Au 31/12/2020, avez-vous mis en place le RIFSEEP ? non

3.2.1 - CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités		dont heures supplémentaires ou complémentaires	
	3.2.1.1		3.2.1.2		3.2.1.3	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	748 794	853 587	104 687	139 762	0	0
Catégorie A	678 633	455 082	94 097	68 507		
Catégorie B	62 706	110 653	9 230	18 793		
Catégorie C	7 455	287 852	1 360	52 462		
FILIERE TECHNIQUE	863 179	260 836	197 786	59 097	3 796	0
Catégorie A	517 429	147 501	131 981	42 751		
Catégorie B	27 436	29 999	5 509	1 154	482	
Catégorie C	318 314	83 336	60 296	15 192	3 314	
FILIERE CULTURELLE	119 225	108 068	15 809	14 937	0	0
Catégorie A	89 245	108 068	11 195	14 937		
Catégorie B	29 980	0	4 614	0		
Catégorie C	0	0	0	0		
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0		
Catégorie B	0	0	0	0		
Catégorie C	0	0	0	0		
FILIERE SOCIALE	119 264	821 689	23 609	160 403	0	274
Catégorie A	119 264	809 607	23 609	158 704		274
Catégorie B	0	12 082	0	1 699		
Catégorie C	0	0	0	0		
FILIERE MEDICO-SOCIALE	328 222	845 203	53 945	143 674	0	149
Catégorie A	313 482	827 981	51 572	140 727		149
Catégorie B	14 740	17 242	2 373	2 947		
Catégorie C	0	0	0	0		
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	49 923	88 278	14 816	14 050	0	0
Catégorie A	49 923	0	14 816	0		
Catégorie B	0	88 278	0	14 050		
Catégorie C	0	0	0	0		
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0				
Catégorie B	0	0				
Catégorie C	0	0				
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0				
Catégorie B	0	0				
Catégorie C	0	0				
FILIERE ANIMATION	30 662	111 540	4 625	16 893	0	0
Catégorie B	30 662	111 540	4 625	16 893		
Catégorie C	0	0	0	0		
Total	2 259 269	3 089 201	415 277	548 816	3 796	423

3.3.1 Rémunérations des agents sur EMPLOI NON PERMANENT ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2020

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi non permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2020
 Les rémunérations à prendre en compte sont les rémunérations annuelles des agents ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2020.

Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur).

Remarque : ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistant maternels	0	0
Assistant familiaux	1 161 760	8 884 695
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	1 626 519	2 506 182
Total	2 788 279	11 390 877

3.4.1 - Indemnisation du chômage pour les titulaires

Pour la gestion de l'indemnisation du chômage de vos anciens agents TITULAIRES, vous êtes :

En auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi

	Nombre d'allocataires dans l'année 2020
Anciens titulaires	1
Anciens stagiaires	0

3.4.2 - Indemnisation du chômage pour les contractuels

Pour la gestion de l'indemnisation du chômage de vos anciens contractuels, vous :

Êtes en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi

	Nombre d'allocataires dans l'année 2020
si en auto-assurance	
Anciens contractuels	53

3.4.3 - Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Avez-vous prévu le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire ?

Oui

3.4.4 - Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2020 par sexe, filière et cadre d'emplois

Voire collectivité est-elle concernée par les heures supplémentaires et complémentaires en 2020 ?

Oui

Si OUI, renseigner le tableau suivant :

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présent au cours de l'année 2020. Il s'agit des heures supplémentaires réellement effectuées par les agents et rémunérées. Inclure aussi les heures complémentaires.

Romanque : Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Cadres d'emplois Filières	Fonctionnaires				Contractuels sur emploi permanent			
	Temps complets		Temps non complets		Temps complets		Temps non complets	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
ADMINISTRATEURS								
ATTACHÉS	18,00	10,00						
SECRETAIRES DE MAIRIE								
REDACTEURS	28,00	1 325,00						
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	172,75	1 263,75						
FILIERE ADMINISTRATIVE	218,75	2 599,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INGENIEURS EN CHEF								
INGENIEURS	21,00							
TECHNICIENS	3 751,25	83,75			32,50			
AGENTS DE MAITRISE	6 038,50	408,00						
ADJOINTS TECHNIQUES	5 007,00	309,75			166,25	895,00	321,00	
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT								
FILIERE TECHNIQUE	14 817,75	801,50	0,00	0,00	198,75	595,00	321,00	0,00
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE								
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES								
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE								
BIBLIOTHECAIRES								
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE								
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE								
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	12,00							
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE								
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	23,50	24,00						
FILIERE CULTURELLE	35,50	24,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSEILLERS DES APS								
EDUCATEURS DES APS	55,25	17,50						
OPERATEURS DES APS	8,75							
FILIERE SPORTIVE	64,00	17,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS								
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS								
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS								
MONITEURS-EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX						19,50		
ASSISTANTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES								

Cadres remplis Filières	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020	
AGENTS SOCIAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MEDECINS												
PSYCHOLOGUES												
SAGES-FEMMES												
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX												
PUERICULTRICES CADRES DE SANTE												
PUERICULTRICES *												
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES												
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX												
INFIRMIERS												
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE												
AUXILIAIRES DE SOINS												
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS												
TECHNICIENS PARAMEDICAUX		4,00										
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE												
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE												
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE												
GARDES-CHAMPETRES												
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONTROLEURS, COLONELS												
CAPTAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS												
MEDICINS, PHARMACIENS												
LIEUTENANTS												
INFIRMIERS D'ENCADREMENT												
INFIRMIERS												
SOUS-OFFICIERS												
SAPPEURS ET CAPORAUX												
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ANIMATEURS		10,00										
ADJOINTS D'ANIMATION	8,75	11,00										
FILIERE ANIMATION	8,75	21,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	15,144,75	3,487,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

* Comptabiliser les puéricultrices du cadre d'emplois du décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié et du cadre d'emplois du décret n° 2014-923 du 18 août 2014

3.4.5 - Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel

Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur). **Opérations réelles, hors opérations d'ordres.**

3.4.4.1	Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence (opérations réelles, hors opérations d'ordre)	421 027 162
3.4.4.2	Charges de personnel (opérations réelles, hors opérations d'ordres)	97 811 965

3.4.4.1 : référence au compte administratif ou à défaut au budget primitif additionné le cas échéant, du budget supplémentaire.

3.4.4.2 : charges de personnel en référence au chapitre 012 du compte administratif, ou à défaut du budget prévisionnel additionné le cas échéant, du budget supplémentaire.

CONDITIONS DE TRAVAIL- HYGIENE ET SECURITE

Page 94



4.1.1 Agents affectés à la prévention

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au 31/12/2020.

	Effectif au 31/12/2020 des agents de la collectivité
Assistants* de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	67
Conseillers** de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	2
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) ***, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	1
Médecins de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	1
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)	5

* Article 4 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 : ils constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention.

**Articles 4 et 4-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 : Ils assurent une mission de coordination et sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie.

Ils sont chargés de conseiller l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

*** Article 5 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 : Ils sont désignés par la collectivité. Ils sont chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité.

4.1.2 Actions liées à la prévention dans l'année 2020

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au 31/12/2020

Remarque : Ne pas remplir les cellules grisées.

	Montant en euros (arrondi à l'euro supérieur)	Nombre de jours	Nombre d'agents
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0	112	56
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0	0	0
Formation dans le cadre des habilitations	0	338	230
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)			
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)			

(*) Il s'agit, par exemple :

- d'un centre de gestion dans le cadre de missions de conseil ou d'inspection,
- d'une entreprise pour évaluer les risques professionnels,
- d'un ergonome.

4.1.3 - Nombre de visites médicales sur demande de l'agent

Comptabiliser seulement les visites médicales sur demande de l'agent.

	Hommes	Femmes
Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention, en 2020	72	143

96

L'indicateur 4.1.4 recense l'existence d'un Document unique d'évaluation des risques professionnels, (DUERP)

Le DUERP réalisé et mis à jour annuellement par l'autorité territoriale, répertorie l'ensemble des risques professionnels (dont les RPS) auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention (circulaire RDFB1314079C du 28 mai 2013 rappelant les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels).

L'indicateur 4.1.5 recense l'existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux

Un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015. Ces plans sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique. Une circulaire du 25 juillet 2014 fixe les modalités d'application de cet accord-cadre dans la fonction publique territoriale.

L'indicateur 4.1.6 recense les démarches éventuelles de prévention des TMS et des CMR

L'accord sur la santé et la sécurité au travail (SST) dans la Fonction publique signé le 20 novembre 2009 a instauré un droit à un suivi médical post-professionnel des risques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) et a également prévu des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

CMR : les substances chimiques présentant un effet cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, qualifiées « CMR », englobent les substances qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent soit produire le cancer ou en augmenter la fréquence, soit produire des altérations génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence, soit porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives ou produire ou augmenter la fréquence de faits indésirables non héréditaires sur la progéniture (l'article R. 4412-60 du code du travail définit les CMR).

MS : l'Institut national de veille sanitaire (INVS) définit les TMS comme « un ensemble d'affections péri-articulaires qui peuvent affecter diverses structures des membres supérieurs, inférieurs et du dos : tendons, muscles, articulations, nerfs et système vasculaire ». Ces troubles sont également appelés « pathologies d'hyper-sollicitation ».

Un guide méthodologique, fondé sur un recueil de pratiques, vise à accompagner les employeurs publics dans la mise en place d'un dispositif de prévention des troubles musculo-squelettiques efficace et durable. Ce guide peut être téléchargé sur le site de la DGAFP : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/troubles-musculo-squelettiques-tms>

4.1.4-4.1.6 Documents et démarches de prévention

4.1.4 - Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

<p>Si oui, indiquez :</p> <p>Année de création du document</p> <p>Année de la dernière mise à jour</p>	<p>Oui</p> <p>2009</p> <p>2020</p>
--	------------------------------------

Précision : le Document unique est mis à jour (Article R. 4121-1 du code du travail)

- 1° au moins chaque année ;
- 2° lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 2312-3 du code du travail ;
- 3° lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ;

Toutefois pour les collectivités de moins de 11 agents, cette disposition peut être moins fréquente sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des agents.

4.1.5 - Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

<p>Votre collectivité dispose-t-elle d'un plan de prévention des risques psychosociaux au 31/12/2020 ?</p>	<p>oui</p>
--	------------

4.1.6 - Démarches de prévention des risques

Votre collectivité a-t-elle mis en place les démarches de prévention suivantes, au cours de l'année 2020 :

<p>Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ?</p>	<p>oui</p>
<p>Démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) ?</p>	<p>oui</p>
<p>D'autres démarches de prévention des risques ?</p>	<p>oui</p>

4.1.7 - Registre de santé et de sécurité au travail

<p>Votre collectivité dispose-t-elle d'un registre de santé et de sécurité au travail, au 31/12/2020 ?</p>	<p>oui</p>
--	------------

Ce registre est obligatoire, anciennement dénommé "registre d'hygiène et de sécurité". Il est mis à disposition de tous les agents afin qu'ils retranscrivent leurs observations en matière d'hygiène et de sécurité dans leur travail quotidien, comme par exemple :

- signaler un dysfonctionnement, une anomalie, des problèmes liés à l'ambiance de travail (encombrement, température, bruit...), à la formation, à la présence de produits ou équipements dangereux ou encore à l'environnement de travail (état des locaux, vétusté des installations...);
 - poser des questions relatives à la prévention des risques professionnels.
- Il s'agit d'un véritable outil de communication et de traçabilité.

4.2.1 - Les accidents du travail* survenus dans l'année 2020
par cadre d'emplois et par sexe

* y compris ceux qui n'ont pas donné lieu à arrêt de travail

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agents quel que soit leur statut (y compris contractuels sur emploi non permanent), présents au cours de l'année 2020.
Un agent peut être comptabilisé plusieurs fois s'il est victime de plusieurs accidents sur l'année

Remarque : Ne pas remplir les cellules grisées qui font l'objet de calculs automatiques.

Nombre total d'heures rémunérées sur l'année 2020 **4 720 224,60**

Si ce total n'est pas correct, vous pouvez le modifier

Y a-t-il eu des accidents du travail ou des arrêts de travail en lien avec ces accidents en 2020 dans votre collectivité ? Oui

Si OUI, veuillez remplir le tableau suivant :

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2020								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2020 ou auparavant)			
	Accidents de SERVICE				Accidents de TRAJET				Accident de SERVICE		Accident de TRAJET	
	Nombre d'accidents de SERVICE		dont nombre d'accidents sans arrêt		Nombre d'accidents de TRAJET		dont nombre d'accidents sans arrêt		Accident de SERVICE		Accident de TRAJET	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs												
Attachés		1		1								
Secrétaires de mairie												
Rédacteurs		1		1		2		1		24		
Adjoint administratifs		4		2		1		1		210		287
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	6	0	4	0	3	0	2	0	234	0	287
Ingénieurs en chef												
Ingénieurs												
Techniciens	1		1						18			
Agents de maîtrise	10	5	2	2	3	3	2	2	650	382	114	
Adjoint techniques	20	17	6	4	2	1	1		498	271	20	52
Adjoint techniques des établissements d'enseignement												
FILIERE TECHNIQUE	31	22	9	6	5	4	3	2	1 166	653	134	52
Conservateurs du patrimoine												
Conservateurs des bibliothèques												
Attachés de conservation du patrimoine					1		1					
Bibliothécaires		1		1								
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique												
Professeurs d'enseignement artistique												
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques												
Assistants d'enseignement artistique												
Adjoint territoriaux du patrimoine	1	1		1					12	217		
FILIERE CULTURELLE	1	2	0	2	1	0	1	0	12	217	0	0
Conseillers des APS												
Educateurs des APS												
Opérateurs des APS	1								19			
FILIERE SPORTIVE	1	0	0	0	0	0	0	0	19	0	0	0
Conseillers socio-éducatifs												
Assistants socio-éducatifs		2		1		1			13	70		4
Educateurs de jeunes enfants												
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux		2		1						8		
Agents spécialisés des écoles maternelles												
Agents sociaux	1		1									
FILIERE SOCIALE	1	4	1	2	0	1	0	0	13	78	0	4
Médecins												
Psychologues						1				10		
Sages-femmes												
Cadres de santé paramédicaux												
Puéricultrices cadres de santé												
Puéricultrices**												
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	1											
Infirmiers en soins généraux										60		
Infirmiers												
Auxiliaires de puériculture												
Auxiliaires de soins												
FILIERE MEDICO-SOCIALE	1	0	0	0	0	1	0	0	0	70	0	0

Biologistes, vétérinaires, pharmaciens																				
Techniciens paramédicaux			1		1															
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Directeurs de police municipale																				
Chefs de service de police municipale																				
Agents de police municipale																				
Gardes-champêtres																				
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels																				
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels																				
Médecins, pharmaciens																				
Lieutenants																				
Infirmiers d'encadrement																				
Infirmiers																				
Sous-officiers																				
Sapeurs et caporaux																				
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs																				
Adjoints d'animation																				
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	35	35	10	15	6	9	4	4	1 210	1 252	134	343								

** Comptabiliser les puéricultrices du cadre d'emplois du décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié et du cadre d'emplois du décret n° 2014-923 du 18 août 2014.

100

4.2.2 - Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service, par cadre d'emplois et par sexe

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agents quel que soit leur statut (y compris contractuels sur emploi non permanent), présents au cours de l'année 2020.

Remarque : Ne pas remplir les cellules grisées (pré-remplies par un zéro qui font l'objet de calculs automatiques).

Y a-t-il eu des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service ou des arrêts de travail en lien avec ces maladies en 2020 dans votre collectivité ? OUI

Si OUI, veuillez remplir le tableau suivant :

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2020		Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans les années antérieures ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2020		Nombre de jours d'arrêts de travail				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'arrêt dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe		
					Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Administrateurs									
Attachés									
Secrétaires de mairie									
Rédacteurs									
Adjoint administratifs		2		1		108			42
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	2	0	1	0	108	0	0	42
Ingénieurs en chef									
Ingénieurs									
Techniciens				1					17
Agents de maîtrise	1	1	1	1	42	92	398		366
Adjoint techniques		3	5	11		678	620		2 658
Adjoint techniques des établissements d'enseignement									
FILIERE TECHNIQUE	1	4	6	13	42	770	1 018	0	3 051
Conservateurs du patrimoine									
Conservateurs des bibliothèques									
Attachés de conservation du patrimoine									
Bibliothécaires									
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique									
Professeurs d'enseignement artistique									
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques									
Assistants d'enseignement artistique									
Adjoint territoriaux du patrimoine									
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers des APS									
Educateurs des APS									
Opérateurs des APS									
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers socio-éducatifs									
Assistants socio-éducatifs									
Educateurs de jeunes enfants									
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux									
Agents spécialisés des écoles maternelles									
Agents sociaux									
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins									
Psychologues									
Sages-femmes									
Cadres de santé paramédicaux									
Puéricultrices cadres de santé									
Puéricultrices*									
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques									
Infirmiers en soins généraux									
Infirmiers									
Auxiliaires de puériculture									
Auxiliaires de soins									
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Biologistes, vétérinaires, pharmaciens									
Techniciens paramédicaux									
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs de police municipale									
Chefs de service de police municipale									
Agents de police municipale									
Gardes-champêtres									
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels									
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels									
Médecins, pharmaciens									
Lieutenants									
Infirmiers d'encadrement									
Infirmiers									
Sous-officiers									
Sapeurs et caporaux									
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs									
Adjoints d'animation									
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	6	6	14	42	878	1 018	3 093	

* Comptabiliser les puéricultrices du cadre d'emplois du décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié et du cadre d'emplois du décret n° 2014-923 du 18 août 2014.

4.2.3 - Inaptitudes au cours de l'année 2020

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent, présents au cours de l'année 2020.

Les critères ne sont pas exclusifs : un agent peut être recensé dans plusieurs cases.

		Hommes	Femmes
D e m a n d e s	Demande de reclassement au cours de l'année 2020 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Demande de reclassement au cours de l'année 2020 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	2	0
	Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année	0	0
D é c i s i o n s	Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	0	0
	Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année, suite à une période de préparation au reclassement	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2020 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2020 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	2	0
	Retraite pour invalidité	1	9
	Licenciement pour inaptitude physique	1	0
	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2020 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :		
	FILIERE ADMINISTRATIVE	0	5
	FILIERE TECHNIQUE	1	4
	FILIERE CULTURELLE	0	0
	FILIERE SPORTIVE	0	0
	FILIERE SOCIALE	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	0
	Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2020	38	109
	Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	10	30
Mises en disponibilité d'office	0	8	

4.2.4 - Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2020

	Pour accidents du travail		Pour maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou contractée pendant le service		Autres cas	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Titulaires et stagiaires	1			3	
Contractuels sur emploi permanent*						

* y compris pensions d'invalidité du régime général.

no4

4.2.5 - Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie

Avez-vous adhéré à un contrat d'assurance statutaire pour la gestion du risque maladie, pour l'année 2020 ?	non
---	-----

Il s'agit ici de savoir si la collectivité est assurée vis-à-vis des maintiens de traitement. Cela ne correspond pas aux mutuelles destinées aux agents.

105

4.3.1 - Nombre d'actes de violences physiques et de signalements pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel envers le personnel au cours de l'année 2020

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agents, titulaires et contractuels, y compris sur un emploi non permanent, présents au cours de l'année 2020.

Remarque : ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) en 2020, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	oui
---	-----

Si OUI, veuillez remplir le tableau suivant :

	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année 2020	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail		
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	
émanant des usagers sans arrêt de travail		5
Total	0	5

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de harcèlement moral en 2020, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	non
---	-----

Si OUI, veuillez remplir le tableau suivant :

	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail		
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail		
émanant des usagers sans arrêt de travail		
Total	0	0

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de harcèlement sexuel en 2020, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	non
--	-----

Si OUI, veuillez remplir le tableau suivant :

	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail		
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail		
émanant des usagers sans arrêt de travail		
Total	0	0

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'agissements sexistes en 2020, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	non
---	-----

Si OUI, veuillez remplir le tableau suivant :

	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes (cf. définition prévue par l'article L. 1142-2-1 du code du travail)	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail		
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail		
émanant des usagers sans arrêt de travail		
Total	0	0

FORMATION

Page 108



5.1.1 et 5.1.2 – Comment sont décomptées les journées de formation suivies par un agent ?

Les indicateurs 5.1.1 et 5.1.2 recensent le nombre de journées de formation auxquelles ont participé d'une part les agents qui occupent un emploi permanent (5.1.1) et d'autre part les autres agents (5.1.2) :

Quels sont les jours à prendre en compte ?

- * comptabiliser les jours ouvrés

Qu'est-ce qu'une journée de formation ?

- * considérer 1 journée quel que soit le nombre d'heures réel de la formation : compter les journées selon les pratiques de la collectivité et celles des organismes (certains comptent 6h, 6h30, 7h ou plus par journée de formation).

Que comptabilise-t-on ?

- * compter le nombre total de journées effectuées par les agents :

Exemple : si 7 agents ont participé ensemble à une action de formation qui a duré 3 jours, et 2 autres à une action de 2 jours, le nombre total de journées de formation sera égal à $(7 \times 3) + (2 \times 2) = 25$

Remarques :

- ne pas décompter de durée inférieure à la journée.
Exemple : 7 stagiaires ont participé à un stage de 3,5 j, et par ailleurs le nombre total des journées correspondant aux autres formations est de 50 j.
Le nombre de journées de formation correspondant au stage sera égal à 24,5. Additionné aux autres journées, le résultat final sera de 74,5 à arrondir à 75.
- pour les formations dont la durée est comptabilisée en heures, transformer le nombre total d'heures en nombre de journées (en utilisant la norme d'1 journée = 7 heures) et arrondir si besoin.

Quelles sont les informations recherchées par type de formation ?

- * préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale : compter strictement les journées d'absence correspondant à des actions de formation = ne pas prendre en compte les journées d'absence pour participation aux épreuves de concours.
- * formation prévue par les statuts particuliers : concerne toutes les formations obligatoires suite à nomination ou exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois :
 - formation d'intégration,
 - formation de professionnalisation.
- * formation de perfectionnement : compter les journées correspondant à toutes les actions de formation ayant pour but de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Rentrent également dans ce cadre les actions de formation relatives à l'hygiène et à la sécurité qui sont prévues par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 pour les acmo, les ACFI, et plus généralement pour tous les agents.
- * formation personnelle : ne prendre en compte que les journées de formation prises au moyen de la décharge partielle de service (article 5-1 pour les titulaires et 15-1 pour les contractuels du décret n°85-1076 du 9 octobre 1985)

Comment répartir les journées selon les organismes (intitulés de colonnes) ?

- * 5.1.1(1) : compter les journées correspondant aux formations organisées en interne et prises en charge financièrement par le CNFPT dans le cadre de son offre de formation correspondant à la cotisation obligatoire versée par les collectivités et établissements publics.
- * 5.1.1(2) : compter les journées correspondant aux formations organisées en inter au-delà de la cotisation obligatoire (ceci existe dans certaines régions, mais pas dans toutes).
- * 5.1.1(3) : compter les journées correspondant aux formations organisées par la collectivité, qu'il s'agisse :
 - de formations assurées par des formateurs internes (titulaires ou contractuels),
 - de formations assurées par des intervenants extérieurs rémunérés sous forme de vacations ou de prestations.
 - de formations assurées par le CNFPT en intra, c'est à dire organisées à la demande de la collectivité pour ses propres agents.
- * 5.1.1(4) : compter la totalité des journées de formation assurées par d'autres organismes de formation, y compris les stages pratiques effectués hors de la collectivité.
- * 5.1.1(5) : colonne totalisant automatiquement l'ensemble des journées de formation précédentes (ne pas remplir cette colonne)

109

* 5.1.1(6) : compter la totalité des **journées de formation** assurées parmi les précédentes dans le cadre du CPF (compte personnel de formation).

***5.1.1(7) à 5.1.1(10) – Comment sont décomptés les agents occupant un emploi permanent par type de formation ?**

Le but est de connaître pour chaque type de formation et par catégorie hiérarchique au 31/12/2020, le nombre d'agents qui ont été concernés au cours de l'année. Pour chaque catégorie, comptabiliser le nombre d'agents partis au moins une fois par type de formation (et non le nombre de départs). Un même agent ayant participé à plusieurs types de formation sera comptabilisé une fois pour chaque type.

Exemple :

Madame X, rédactrice, a participé en début d'année à la fin de la préparation à l'écrit du concours d'attaché. Après admissibilité, elle participe à la préparation à l'oral. Dans la même année, nommée attachée stagiaire, elle a entamé sa formation initiale. Au 31/12/2020 cet agent se trouve en catégorie A, donc l'ensemble des formations suivies seront recensées dans cette catégorie.

Monsieur Z, agent d'entretien, a participé à un stage de formation de perfectionnement et à une action de formation personnelle.

	Hommes	Femmes
Cat. A : formation prévue par les statuts particuliers		1
Cat. B : préparation concours		1
Cat. C : formation de perfectionnement	1	
Cat. C : formation personnelle	1	

5.1.3 Comment sont décomptés les VAE, bilans de compétence et congés de formation ?

* VAE : indiquer, pour l'année 2020 :

- le **nombre de dossiers dont la collectivité a eu connaissance**, qu'il s'agisse de démarches accompagnées ou non.
- le **nombre de dossiers en cours** : quelle que soit l'année de dépôt, dossier dont le résultat n'est pas encore connu.
- le nombre de dossiers ayant débouché sur une **validation**, qu'elle soit totale ou partielle.

* indiquer le nombre de **bilans de compétence** et **bilans professionnels** réalisés en externe par un intervenant ou organisme spécialisé.

* congés de formation : indiquer le nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation accepté, au titre de l'année 2020, tel que prévu au décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale (articles 8 et 11 à 17 pour les fonctionnaires et articles 43 à 45 pour les contractuels).

La loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (chapitre 1er) a été modifiée par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

Le décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985 relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale (section II et III) a été abrogé et remplacé par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

Les formations d'intégration et de professionnalisation mentionnées au 1° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée relèvent de la formation professionnelle tout au long de la vie définie au premier alinéa de l'article 1er du décret du 26 décembre 2007 susvisé et sont mises en oeuvre dans les conditions fixées par le présent décret et par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

Le présent décret est applicable aux fonctionnaires de l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.

Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (article 6).

Article 11 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux : La formation de professionnalisation prévue au b) du 1° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée est dispensée aux fonctionnaires de toutes catégories pour permettre leur adaptation à l'emploi et le maintien à niveau de leurs compétences.

Elle comprend :

- 1° La formation de professionnalisation au premier emploi ;
- 2° La formation de professionnalisation tout au long de la carrière ;
- 3° La formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.

Le contenu de ces formations est adapté aux emplois que les membres des cadres d'emplois ont vocation à occuper compte tenu des missions définies par leurs statuts particuliers.

Les obligations de formation définies au présent article ne s'appliquent pas aux membres du cadre d'emplois des médecins territoriaux, à l'exception de celles mentionnées au 3°.

La formation d'intégration

Art. 6. – La formation mentionnée au a du 1° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée vise à faciliter l'intégration des fonctionnaires territoriaux par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent leurs missions.

Elle porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les services publics locaux et le déroulement des carrières des fonctionnaires territoriaux.

Les obligations de formation d'intégration ne s'appliquent pas aux fonctionnaires relevant de l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Les fonctionnaires recrutés au titre du 1° et du 2° de l'article 39 de la même loi en sont dispensés.

Art. 7. – Les statuts particuliers des cadres d'emplois définissent la durée de la formation d'intégration prévue à l'article précédent qui est dispensée au cours de la première année qui suit la nomination du fonctionnaire dans son cadre d'emplois et les conditions dans lesquelles elle peut être fractionnée.

Les statuts particuliers des cadres d'emplois peuvent déterminer dans quelle mesure cette formation est préalable à l'exercice des missions qui incombent aux membres des cadres d'emplois considérés.

Art. 8. – La formation d'intégration peut être commune aux fonctionnaires appartenant à différents cadres d'emplois.

Art. 9. – Dès la nomination d'un fonctionnaire astreint à la formation d'intégration, l'autorité territoriale en informe le Centre national de la fonction publique territoriale en vue de l'organisation de cette formation.

Art. 10. – Sauf dispositions statutaires contraires, la titularisation est subordonnée au respect de l'obligation de suivi de la formation d'intégration.

- **Actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française** : des formations peuvent être proposées aux agents territoriaux ayant des difficultés pour lire et écrire le français. Ces formations ne sont pas obligatoires. Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service. L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus consécutifs à une demande de formation qu'après avis de la commission administrative paritaire (CAP). Cf. loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale (articles 1 et 2).

Les emplois d'avenir

À compter de la promulgation de la loi portant création des emplois d'avenir, les actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d'un contrat conclu au titre de l'article L. 5134-110 du code du travail dans les collectivités territoriales ou leurs établissements publics sont financées, pour tout ou partie, au moyen de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, en application du 1° de l'article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ainsi que par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats conclus au titre de l'article L. 5134-110 du code du travail dont le taux est fixé par décret. Cette disposition ne sera applicable qu'à compter du 1er janvier 2013. Une convention annuelle d'objectifs et de moyens, conclue entre l'État et le centre national de la fonction publique territoriale, viendra définir les modalités de mise en œuvre.

Le compte personnel de formation

Depuis le 1er janvier 2017, le compte personnel de formation (CPF) est une composante du compte personnel d'activité (CPA) au même titre que le compte d'engagement citoyen (CEC), qui est ouvert aux fonctionnaires et aux contractuels de la fonction publique.

Le compte personnel de formation (CPF) a pour objectifs, par l'utilisation des droits qu'il permet d'acquérir, de renforcer l'autonomie de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle. Ces droits sont attachés à la personne et sont donc conservés lorsqu'un agent change d'employeur, que cet employeur relève du secteur public ou du secteur privé. Ils seront consultables, au plus tôt le 1er janvier 2018 et au plus tard le 1er janvier 2020, sur le portail « moncompteactivité.gouv.fr » géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Pour en savoir plus sur le CPA et son application dans la fonction publique, rendez-vous sur le portail de la fonction publique.

Source : cnfpt.fr

Remarque : Le CPF remplace le DIF

Fonctionnaires et contractuels de droit public :

Les agents ont un CPF depuis le 1er janvier 2017 qui se substitue au DIF (droit individuel à la formation). À compter de cette date, ils commencent donc à cumuler des heures sur ce CPF. Les heures inscrites au DIF au 31 décembre 2016 peuvent être utilisées pour bénéficier de formations au titre du CPF.

Source : cnfpt.fr

5.1.1 (1) - Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/2020 ayant participé à au moins une formation en 2020

Champ : le tableau qui suit compare les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2020 et ayant participé à au moins une formation en 2020
Précision : un agent ayant suivi plusieurs formations ne doit être saisi qu'une fois
Remarque : ne pas remplir les cellules grisées (ne remplir par un 0) qui font l'objet de calculs automatiques

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	30	36	4	8	87
Catégorie B	91	50	1	1	146
Catégorie C	340	106	0	0	446
Total	470	192	8	9	675

5.1.1 (2) - Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2020 et ayant participé à au moins une formation en 2020

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2020 et ayant participé à au moins une formation en 2020

Remarques :
- Ne pas remplir les cellules grisées
- La comptabilisation se fait sur deux tableaux distincts, en fonction du statut des agents

	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF Personnel de Formation	Hommes	Femmes	Total	dont CPF	
	au titre de la cotisation obligatoire										
	5.1.1(1)	5.1.1(2)									
Titulaires et stagiaires											
Pour les agents de catégorie A											
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	409	0	0	0	409	0	14	15	29	0	
Formation prévue par les statuts particuliers	12	0	0	0	12	0	1	6	7	0	
dont formation d'intégration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
dont formation de professionnalisation	12	0	0	0	12	0	1	6	7	0	
Formation de perfectionnement	0	0	0	134	134	0	24	15	39	0	
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total	421	0	0	134	555	0	43	36	79	0	
Pour les agents de catégorie B											
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	139	0	0	0	139	0	4	6	10	0	
Formation prévue par les statuts particuliers	77	0	0	0	77	0	10	3	13	0	
dont formation d'intégration	60	0	0	0	60	0	5	1	6	0	
dont formation de professionnalisation	17	0	0	0	17	0	5	2	7	0	
Formation de perfectionnement	0	0	38	256	294	24	77	41	118	2	
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total	216	0	38	256	510	24	96	50	146	2	
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)											
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	608	0	0	0	608	0	37	21	58	0	
Formation prévue par les statuts particuliers	569	0	0	0	569	0	50	49	99	0	
dont formation d'intégration	270	0	0	0	270	0	26	27	53	0	
dont formation de professionnalisation	89	0	0	0	89	0	24	22	46	0	
Formation de perfectionnement	0	0	268	334	602	14	253	36	289	0	
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total	667	0	268	334	1 569	14	314	106	420	0	
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories											
	0	0	16	0	16	0	7	1	8	0	
TOTAL Toutes catégories	1 604	0	322	724	2 650	38	164	93	257	2	

Contractuels sur emploi permanent	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par					Nombre total de contractuels occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année <i>ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation</i>							
	CNFPT		Collectivités	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation)	Hommes	Femmes	Total	dont CPF			
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire									5.1.1(1)	5.1.1(2)	5.1.1(3)
Pour les agents de catégorie A	121	0	0	0	121	0	2	7	9	0			
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	4	0	0	0	4	0	1	1	2	0			
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
dont formation d'intégration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
dont formation de professionnalisation	4	0	0	0	4	0	1	1	2	0			
Formation de perfectionnement	0	0	0	5	5	0	1	0	1	0			
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Total	125	0	0	5	130	0	2	7	9	0			
Pour les agents de catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
dont formation d'intégration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
dont formation de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Formation de perfectionnement	0	0	0	16	16	0	4	1	5	0			
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Total	0	0	0	16	16	0	4	1	5	0			
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
dont formation d'intégration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
dont formation de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Formation de perfectionnement	0	0	0	12	12	0	0	0	0	0			
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Total	0	0	0	12	12	0	0	0	0	0			
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories	20	214	776	162	1172	0	20	121	141	0			
TOTAL Toutes catégories	145	-214	776	195	4 330	0	22	121	141	0			

113

5.1.2 (1) - Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2020

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur un emploi non permanent, présents au 31/12/2020 et ayant participé à au moins une formation en 2020.

Précision : un agent ayant suivi plusieurs formations ne doit être saisi qu'une fois.

Remarque : Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

	Nombre total de journées de formation dispensées par					Nombre d'agents occupant un emploi non permanent et présents au 31/12/2020 ayant participé à au moins une action de formation dans l'année			dont CPF (Compte Personnel de Formation)
	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire 5.1.2 (1)	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire 5.1.2(2)	Collectivité 5.1.2(3)	Autres organismes 5.1.2(4)	Total 5.1.2(5)	Hommes 5.1.2(7)	Femmes 5.1.2(8)	Total 5.1.2(9)	
Fonctionnaires sur emploi non permanent	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Collaborateurs de cabinet	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants maternels						1	59	60	0
Assistants familiaux	20	211	221	50	502				0
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)					0				0
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels					0				0
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	20	211	221	50	502	1	59	60	0
Total				2	2				0
Apprentis					0				0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)					0				0
TOTAL Tous types	20	211	221	52	504	1	59	60	0

5.1.2 (2) - Nombre d'agents sur un emploi non permanent présents au 31/12/2020 et ayant participé à au moins une formation en 2020

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur un emploi non permanent, présents au 31/12/2020 et ayant participé à au moins une formation en 2020.

Précision : un agent ayant suivi plusieurs formations ne doit être saisi qu'une fois.

Remarque : Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

	Nombre d'agents sur un emploi non permanent présents au 31/12/2020 et ayant participé à au moins une formation en 2020	
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires sur emploi non permanent	0	0
Collaborateurs de cabinet	0	0
Assistants maternels		
Assistants familiaux	16	50
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)		
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	0	0
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	0	0
Total	16	50
Apprentis	0	1
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	0	0
TOTAL Tous types	16	51

5.1.3 - Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2020

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au 31/12/2020.
 Remarque : Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de **calculs automatiques**.

	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2020		Contractuels présents au 31/12/2020		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
	5.1.3(1)	5.1.3(2)	5.1.3(3)	5.1.3(4)	
Validation des acquis et des expériences					
Dossiers déposés durant l'année	0	1	0	0	1
Dossiers en cours	0	1	0	0	1
Dossiers ayant débouché dans l'année sur une validation	0	0	0	0	0
Bilans de compétence					
Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale	3	9	1	0	13
Congé de formation					
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2020	1	0	0	0	1

La validation des acquis et de l'expérience professionnelle (VAE) est un dispositif permettant aux agents pouvant justifier d'une expérience professionnelle de transformer cette expérience en un diplôme. Pour cela, un dossier doit être constitué et présenté à la commission placée auprès de la structure qui a délivré le diplôme sollicité par l'agent (école, université...). Ref. Loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002.

126

5.1.4 - Coûts de formation

Champ : le tableau qui suit concerne le coût des formations qui ont eu lieu en 2020.

Remarque : ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

		Montants pour l'année 2020 en euros
5.1.4.1	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	431 356,00
5.1.4.2	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	176 172,00
5.1.4.3	Autres organismes	55 104,00
5.1.4.4	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	46 711,00
Coût total des actions de formation		709 343,00

Comptabiliser les coûts directs de formation d'une part (5.1.4.1, 5.1.4.2 et 5.1.4.3) et les frais de déplacement liés à la formation d'autre part (5.1.4.4).

Précision :

- 5.1.4.2 Coûts des actions de formation prises en charge par les collectivités territoriales (coûts pédagogiques des actions organisées par les collectivités, frais d'inscription à des stages, colloques...) avec mention des versements au Centre national de la fonction publique territoriale au titre des actions organisées en partenariat.

6.1.1 - Réunions statutaires

Pour les collectivités de 50 agents ou plus, et pour les centres de gestion

	Nombre de réunions dans l'année 2020
du comité technique *	6
des commissions administratives paritaires	4
des commissions consultatives paritaires	6

* pour les collectivités ayant un CT propre

Pour les collectivités de 50 agents ou plus, uniquement :

Disposez-vous d'un comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT) au sein de votre collectivité?	Oui
---	-----

Si oui :

Nombre de réunions du CHSCT dans l'année 2020	2
Nombre de jours d'activité des représentants en CHSCT	
Nombre de jours d'activité du secrétaire du CHSCT	

Pour les centres de gestion, uniquement :

Votre comité technique (CT) a-t-il siégé en 2020 pour exercer les missions dévolues à un comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT) ?	(vide)
--	--------

Si oui :

Nombre de réunions du CT dans l'année 2020 pour exercer les missions dévolues à un CHSCT	
--	--

DROITS SOCIAUX

Page 119



6.1.2 - Droits syndicaux

A renseigner par les CDG et les collectivités non affiliées.

Champ : cette rubrique concerne les fonctionnaires et contractuels, présents au cours de l'année 2020.

	Nombre de jours dans l'année 2020
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	27
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	10

	Nombre d'heures dans l'année 2020
Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	3 917

Heures de décharges d'activité de service :

- auxquelles ont droit les organisations syndicales	6 600
- effectivement utilisées	8 547

	Nombre de protocoles dans l'année 2020
Nombre de protocoles d'accords (avec seuil complémentaire)	0

6.1.3 - Conflits du travail : grèves

Votre collectivité est-elle concernée par les grèves en 2020 ?	Oui
--	-----

Si OUI, renseigner le tableau suivant :

Cessations collectives et concertées du travail	Nombre de journées de grève en 2020
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	420
- sur mot d'ordre national	420
- sur mot d'ordre uniquement local	
- non précisé, autres	

Précision :

Pour les arrêts de travail d'une durée inférieure à la journée, ramener au nombre de journées - agents sur la base de 7h pour une journée : 7 agents faisant grève 1 heure représentent 1 journée.

L'indicateur 6.1.4 recense les sanctions disciplinaires prononcées au cours de l'année 2020.

Cet indicateur vise plus précisément à recenser, d'une part, le nombre de sanctions prononcées et, d'autre part, le motif principal ayant justifié chacune de ces sanctions.

* **Quels sont les sanctions à recenser ?** (un tableau par sanction)

Précision : ne prendre en compte que les sanctions effectivement prononcées courant 2020 (ne pas inclure les procédures disciplinaires en cours)

- les sanctions prononcées à l'encontre des **fonctionnaires titulaires** en application de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 (10 sanctions possibles ventilées en 4 groupes)
- les sanctions prononcées à l'encontre des **fonctionnaires stagiaires** en application de l'article 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 (5 sanctions possibles : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours ou licenciement)
- les sanctions prononcées à l'encontre des **agents contractuels** en application de l'article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (4 sanctions possibles : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions ou licenciement)

* **Comment recenser les motifs de sanctions** (dernier tableau)?

Remarque : Le nombre de motifs reportés dans ce tableau doit correspondre au nombre total des sanctions effectivement prononcées au cours de l'année 2020.

- recenser les motifs ayant justifié les sanctions pour l'ensemble des agents (titulaires, stagiaires et contractuels)
- ne retenir qu'un seul motif par sanction effectivement prononcée
- en cas de pluralité de motif, retenir le **motif principal** ayant justifié la sanction disciplinaire

6.1.4 - Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2020.

Remarque : Ne pas remplir les cellules grisées (oré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Fonctionnaires titulaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2020	
	Hommes	Femmes
Sanctions du 1er groupe :	2	0
Avertissement	2	0
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours		
Sanctions du 2ème groupe :	0	0
Radiation du tableau d'avancement		
Abaissement d'échelon		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	0	0
Sanctions du 3ème groupe :		
Retrogradation		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	0	0
Sanctions du 4ème groupe :		
Mise à la retraite d'office		
Révocation		

Fonctionnaires stagiaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires stagiaires (art. 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992) en 2020	
	Hommes	Femmes
Avertissement		
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours		
Exclusion définitive du service		

Contractuels	Nombre de sanctions prononcées concernant les agents contractuels (art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) en 2020	
	Hommes	Femmes
Avertissement		
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions		
Licenciement		

Précision : compter un motif par sanction	Principal motif des sanctions prononcées concernant les agents fonctionnaires, stagiaires et contractuels en 2020	
	Hommes	Femmes
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)		
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	1	
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	1	
Presses		
Mœurs (dont harcèlement sexuel)		
Manquement à l'obligation de loyauté, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve		
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)		
Autres		

7.1.1 - Œuvres sociales

Il s'agit des cotisations ou subventions versées par la collectivité aux organismes chargés la mise en œuvre de l'action sociale pour le compte de la collectivité, qu'il soit locaux (propre à la collectivité) ou non.

Répondre uniquement par oui (1) si des cotisations/subventions sont versées et par non (0) dans le cas contraire.

7.1.2 - Prestations servies par la collectivité aux agents

Il s'agit des prestations servies directement par la collectivités à ses agents.

Répondre uniquement par oui (1) si des prestations sont servies directement par la collectivité et par non (0) dans le cas contraire.

Rappel de la réglementation sur l'action sociale:

Des prestations d'actions sociales sont attribuées au personnel des collectivités territoriales sur décision de leur assemblée délibérante (art 88-1 de la loi du 26 janvier 1984). Ces prestations sociales sont destinées à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles (notamment en les aidant à faire face à diverses situations difficiles et en facilitant leur accès à des services collectifs). Elles sont prévues à l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 et sont distinctes de la rémunération des agents.

L'assemblée décide des modalités de mise en œuvre de l'action sociale, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs prestataires de service (centre de gestion au titre de ses missions facultatives, association nationale telle que le comité national d'action sociale – CNAS –, associations locales type COS).

7.1.3 - Aides à la garde d'enfants

Il s'agit d'aides à la garde d'enfants permettant d'apprécier la politique sociale de la collectivité notamment au regard de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle (cf. socle commun d'indicateurs "égalité professionnelle" définis dans le protocole du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique).

Répondre uniquement par oui (1) si le dispositif existe et par non (0) dans le cas contraire.

7.1.4 - Protection sociale complémentaire

La collectivité peut apporter une participation à ses agents au titre des contrats et règlements de protection sociale complémentaire que ceux-ci souscrivent (santé, prévoyance). Le plafond est la cotisation payée par l'agent. La participation est versée soit directement à l'agent, soit via un organisme qui doit la répercuter à celui-ci. La participation doit respecter les conditions de solidarité et de procédure prévues à l'article 88-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et le décret n° 2011-1474 du 8/11/2011 (circulaire du 25 mai 2012).

7.1 Action sociale relevant de la collectivité dans l'année 2020

7.1.1 - Œuvres sociales à destination du personnel ou de leurs familles

	OUI / NON
Subventions versées au comité d'œuvres sociales local ou autres organismes propres à la collectivité	Oui
Cotisations et subventions à un comité intercollectivités (ou à un autre organisme intercollectivités)	Non

7.1.2 - Prestations servies directement ou via un Comité d'Œuvres Sociales par la collectivité territoriale

	OUI / NON
Prestations servies directement par la collectivité territoriale (*)	Oui
Prestations servies via un Comité d'Œuvres Sociales	Oui

(*) Chèques vacances, restauration, aide à la famille, subventions pour séjours d'enfants, prestation pour enfant en situation de handicap, autres...

7.1.3 - Aides à la garde d'enfants y compris accordées par un Comité d'Œuvres Sociales

Votre collectivité a-t-elle des dispositifs directs ou via un Comité d'Œuvres Sociales pour favoriser la garde d'enfants de ses agents ?

	OUI / NON
Places réservées en crèche	Non
Aides financières pour la garde d'enfants ou les activités péri-scolaires	Oui
Autres Si oui, précisez (50 caractères au maximum) :	Oui passeport jeune (55€/an) séjours jeunes

7.1.4 - Protection sociale complémentaire

Participation financière aux contrats et règlements de protection sociale complémentaire de vos agents

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), au 31/12/2020.

Remarque : ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

OUI / NON	Santé	Prévoyance
- via une convention de participation	Non	Non
- via un contrat ou un règlement labellisé	Oui	Oui

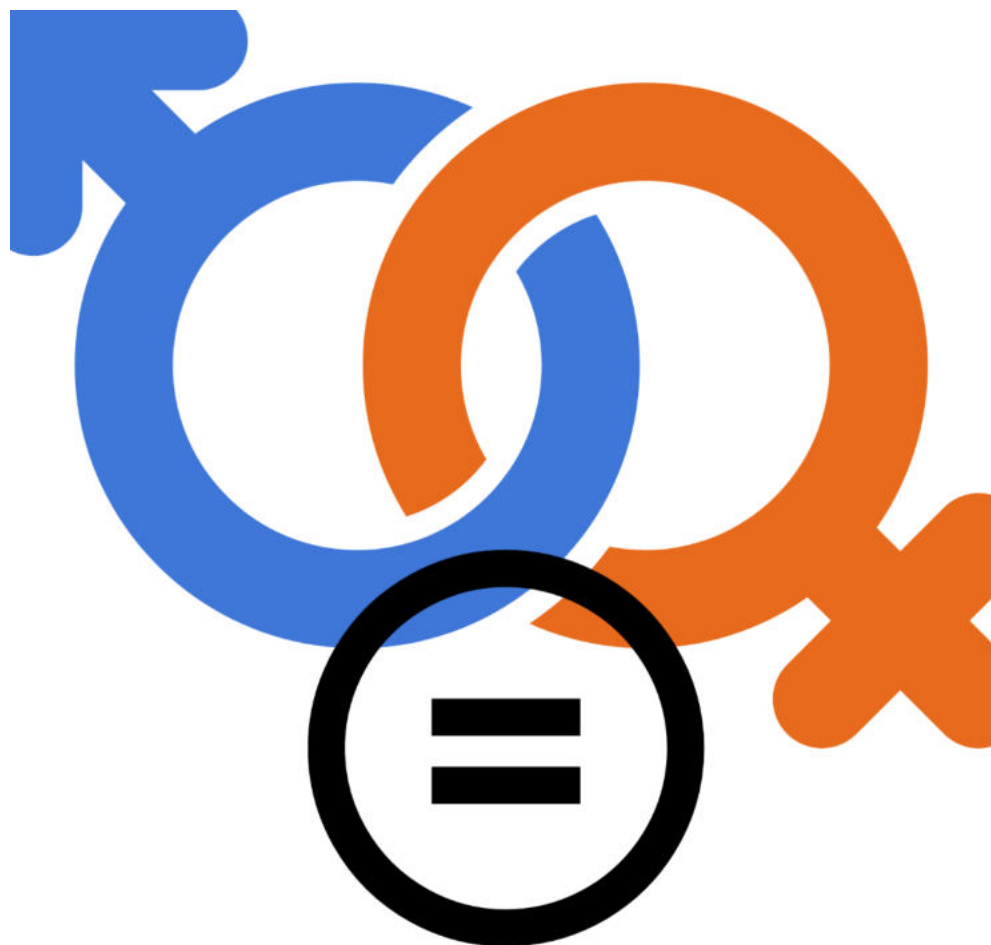
Si OUI

En nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	131	126
Catégorie B	154	159
Catégorie C	370	383
Agents sur emploi non permanent	5	6
Nombre total de bénéficiaires	660	674

En montant des participations (en €)

Catégorie A	4 938	3 896
Catégorie B	5 181	5 418
Catégorie C	31 352	30 804
Agents sur emploi non permanent	1 070	880
Montant total des participations* (en €)	42 541	40 998

Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Département de la Dordogne



Décembre 2021

Acquise en droit, l'égalité entre les femmes et les hommes est une préoccupation politique, sociale et éthique. C'est également un combat au quotidien, pour les rémunérations, l'égal accès aux responsabilités ou encore la conciliation des temps privés et professionnels. Par la reconnaissance des compétences et talents de chacun et chacune, l'égalité permet l'enrichissement des points de vue. Elle est un gage de démocratie et pour reprendre la maxime de Stendhal « *l'admission des femmes à égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation* ».

Le Département, en tant que premier employeur du territoire et acteur majeur des politiques publiques, dispose d'une responsabilité importante en la matière. Il lui appartient d'organiser la promotion de l'égalité Femmes/Hommes au plan local que ce soit dans la mise en œuvre de ses orientations politiques, de ses actions quotidiennes, de ses choix financiers.

Il doit contribuer au quotidien pour construire les conditions concrètes de l'égalité, que ce soit par ses interventions en faveur des familles et des femmes en particulier, dans le domaine de l'insertion, pour sensibiliser les collégiennes et les collégiens aux enjeux de l'égalité, et soutenir les initiatives dans les domaines culturels, économiques et sociétaux. Enfin, conscient de sa responsabilité sociale et de son devoir d'exemplarité, il est attentif à mener une gestion du personnel, respectueuse des principes d'égalité et de lutte contre les discriminations.

En application des dispositions de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et du décret d'application n° 2015-761 du 24 juin 2015, le présent rapport présente la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le Département de la Dordogne, préalablement à la proposition de son budget 2022.

Outre sa dimension réglementaire, ce rapport marque l'attachement de l'Assemblée départementale, composée paritairement de 25 femmes et 25 hommes à un principe constitutionnel qu'il faut faire vivre au quotidien dans l'intérêt des femmes et des hommes.

Le Président
du Conseil départemental,

Germinal PEIRO

SOMMAIRE

- A) Cadre législatif et obligations départementales (page 3)

- B) La politique Ressources Humaines en matière d'égalité femmes / hommes au Département de la Dordogne : le cadre général actuel et les facteurs d'égalité ou d'inégalité (page 7)

- C) Les actions menées par la collectivité départementale en son sein pour poursuivre sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes (page 16)

- D) Les actions 2021/2022 (page 17)
Annexe : formations proposées par le CNFPT sur le thème égalité femmes-hommes (page 20)

A) Cadre législatif et obligations départementales

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les collectivités de plus de 20.000 habitants doivent présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en amont du débat d'orientation budgétaire (décret du 24 juin 2015). Ce rapport concerne le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Définition de l'égalité :

Pour les êtres humains, l'égalité est le principe qui fait que tous doivent être traités de la même manière, avec la même dignité, qu'ils disposent des mêmes droits et sont soumis aux mêmes devoirs.

Définition de l'égalité professionnelle femmes / hommes

C'est « l'égalité de visibilité, d'autonomie, de responsabilité et de participation des deux sexes à / dans toutes les sphères de la vie publique et privée » (Définition du Conseil de l'Europe).

1. La situation en matière de Ressources Humaines

Le rapport, présenté au Comité Technique Paritaire du 6 décembre 2021 avec avis favorable, fait état de la politique de ressources humaines du Département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique paritaire comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

2. La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité,
- des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel,
- des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes,
- des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de la grossesse,
- des actions de lutte contre la précarité des femmes,
- des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers,
- des actions visant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales,
- des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales,
- des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres,
- des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués.

Rappel historique

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel garantissant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

De nombreuses mesures réglementaires nationales, européennes et internationales visent à agir contre toute forme de discrimination. Ce cadre législatif tend à réduire les disparités dans le domaine des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique. Ces mesures veulent également impulser une dynamique d'amélioration continue.

La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités femmes-hommes, elle n'est pas un principe mais un moyen d'atteindre l'égalité. La parité est la représentation à nombre égal des femmes et des hommes de différents niveaux de la vie sociale, professionnelle et politique.

■ Quelques dates clés

1907

Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.

1944

Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité.

1946

Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes.

1967

1965

Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

Loi Neuwirth qui autorise la contraception.

1972

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu.

1975

Instauration du divorce par consentement mutuel. Obligation de la mixité scolaire. Loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse pour une période probatoire de 5 ans.

2001

Loi dite Génisson précise et complète la 1^{ère} loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 juillet 1983 en structurant le dialogue social sur le sujet.

2006

Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31/12/2010.

2007

Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

2008

Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dont le congé maternité.

2008

Modification de l'art 1^{er} de la Constitution qui dispose désormais que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.



1981

Création d'un Ministère du droit des femmes.

1992

Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

1995

Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

1999

Modification des art. 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2000

Loi de mise en œuvre de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ⁽²⁾.

1983

Toute discrimination dans le travail en raison du sexe est interdite par la loi ⁽¹⁾.

2012

Création d'un Ministère des droits des femmes, 26 ans après la disparition de ce dernier.

2013

Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires.

2013

Circulaire du 8 juillet 2013 pour la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ⁽³⁾.

2014

Loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

2015

Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSE) est créé par la loi Roudy ; c'est une instance consultative qui participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. ⁽²⁾ 2000 : cette loi prévoit l'alternance stricte femmes-hommes sur les listes aux élections européennes et sénatoriales à la proportionnelle ainsi qu'une alternance par tranche de 6 candidats aux élections municipales et régionales. La loi prévoit de surcroît une sanction financière à l'encontre des formations politiques ne respectant pas ce principe dans la présentation des candidatures aux élections législatives. ⁽³⁾ Applicable à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la fonction publique, ce protocole a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics le 8 mars 2013. ⁽⁴⁾ « L'Etat et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ». Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

B) La politique Ressources Humaines en matière d'égalité femmes / hommes au Département de la Dordogne : le cadre général actuel et les facteurs d'égalité ou d'inégalité.

Le Rapport Social Unique fait état d'un effectif au 31/12/2020 de 2317 agents

- Dont 1957 fonctionnaires
- Dont 228 contractuels permanents
- Dont 132 contractuels non permanents

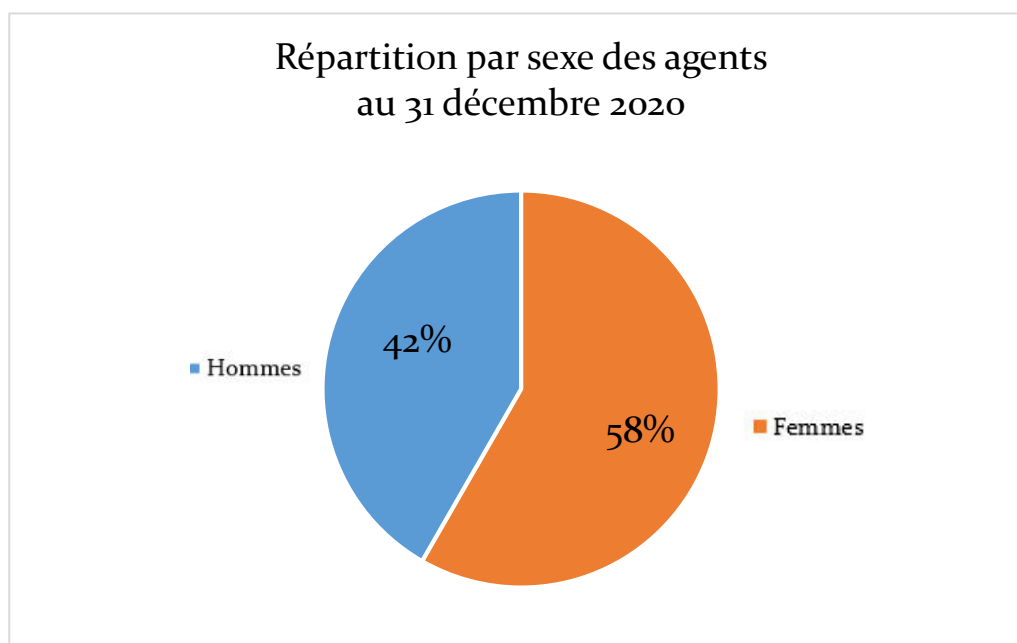
⇒ Un taux de féminisation important

Au Département de la Dordogne, tous statuts confondus, quasiment 6 agents sur 10 sont des femmes :

- 58 % sont des femmes (1351 agents)
- 42 % sont des hommes (966 agents)

Données nationales

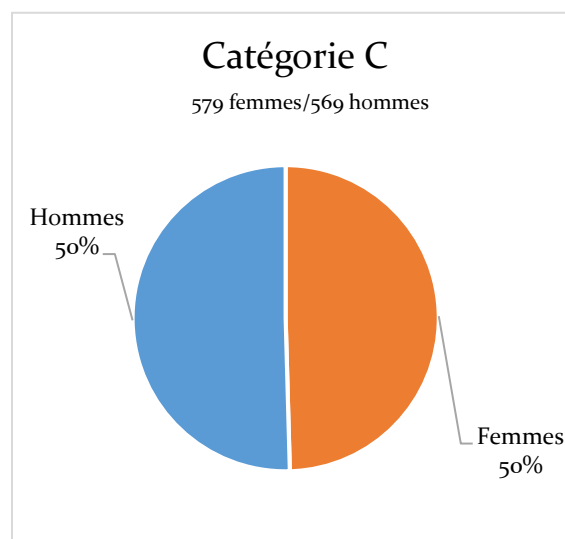
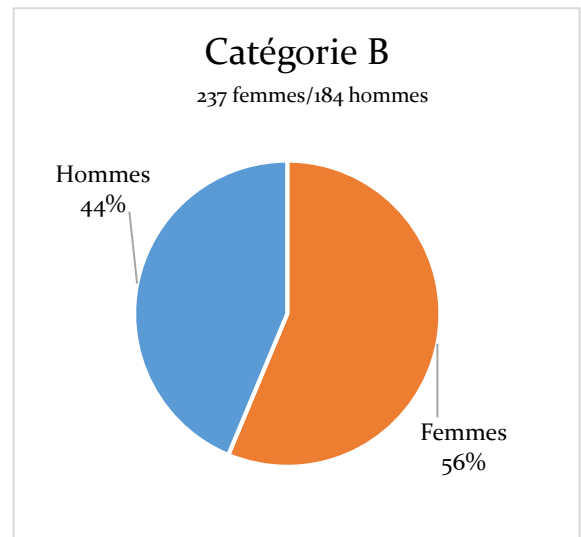
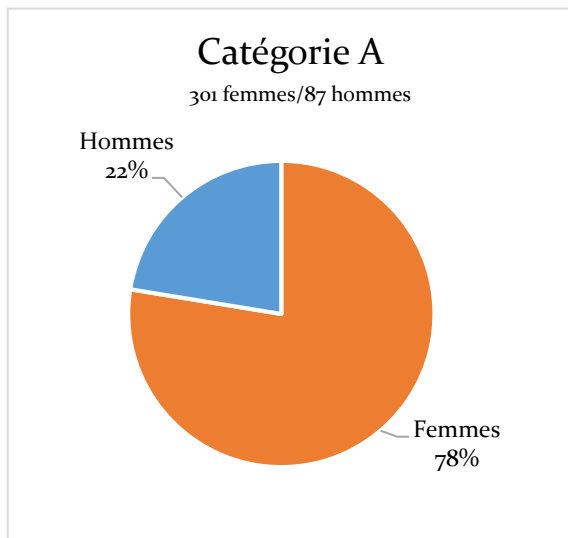
En 2017, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes. Le taux de féminisation de la fonction publique territoriale en Dordogne est légèrement inférieur au taux relevé au national, à savoir 61 % (FPE 56 % - FPH 78 %)



Conformément aux textes réglementaires relatifs au Rapport Social Unique (article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019) et au Rapport de Situation Comparée entre les hommes et les femmes (loi n° 2012-347 du 12 mars 2012) l'analyse des données ne porte que sur les personnels stagiaires, titulaires et non-titulaires sur emploi permanents.

Répartition femmes-hommes par catégorie (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanents)

➔ Proportionnellement, les femmes sont plus nombreuses en catégorie A et B que les hommes, une égalité parfaite en catégorie C



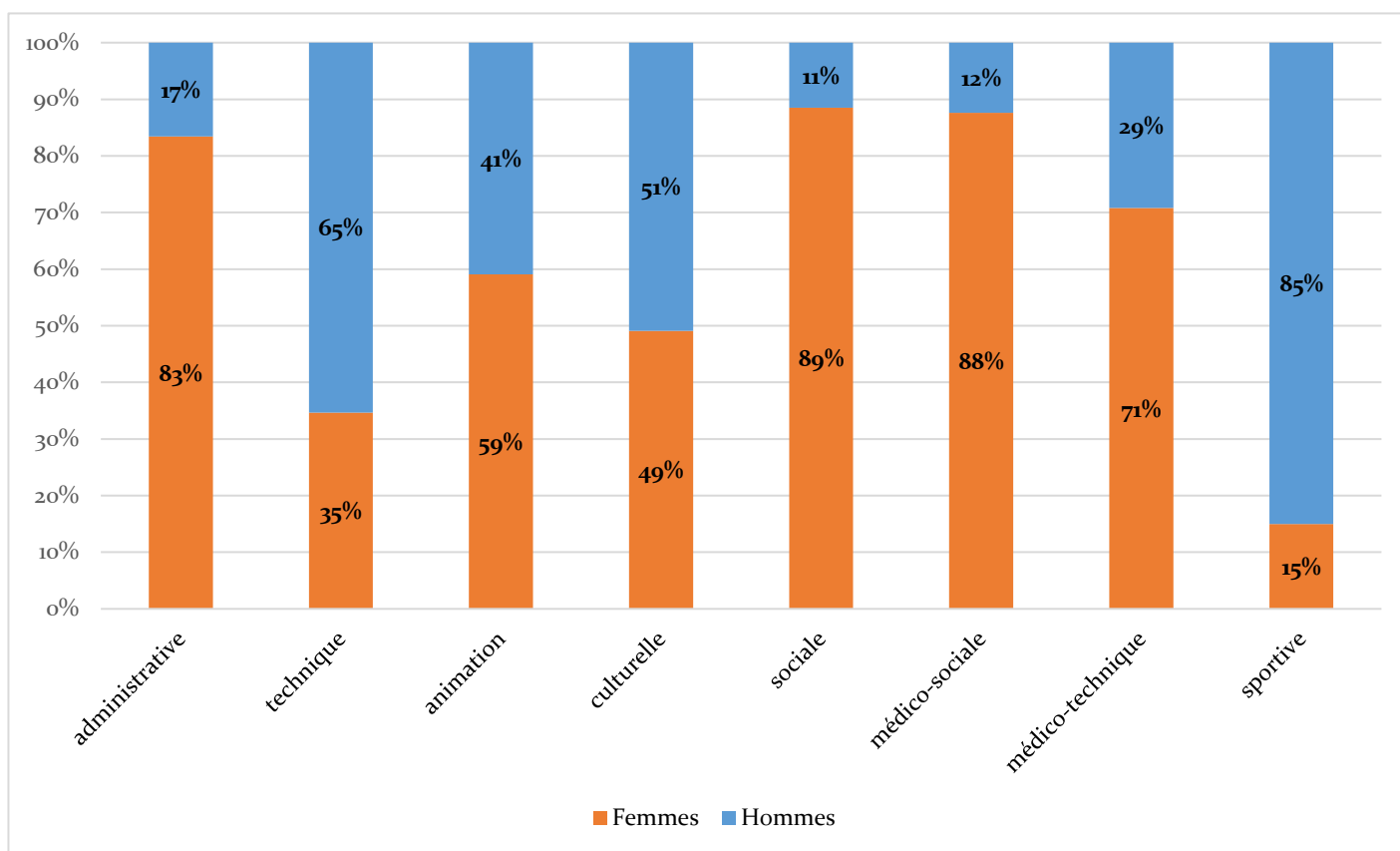
Au vu de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégorie A et B).

En comparaison

Par rapport au taux de féminisation au niveau national (données 2017), au département il est plus élevé pour la catégorie A, égal pour la catégorie B.

	Taux de féminisation au niveau national (données 2015 de la FPT)	Taux de féminisation au niveau national (données 2017 de la FP)
Catégorie A	62 %	65 %
Catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative)	63 %	56 %
Catégorie C	61 %	63 %

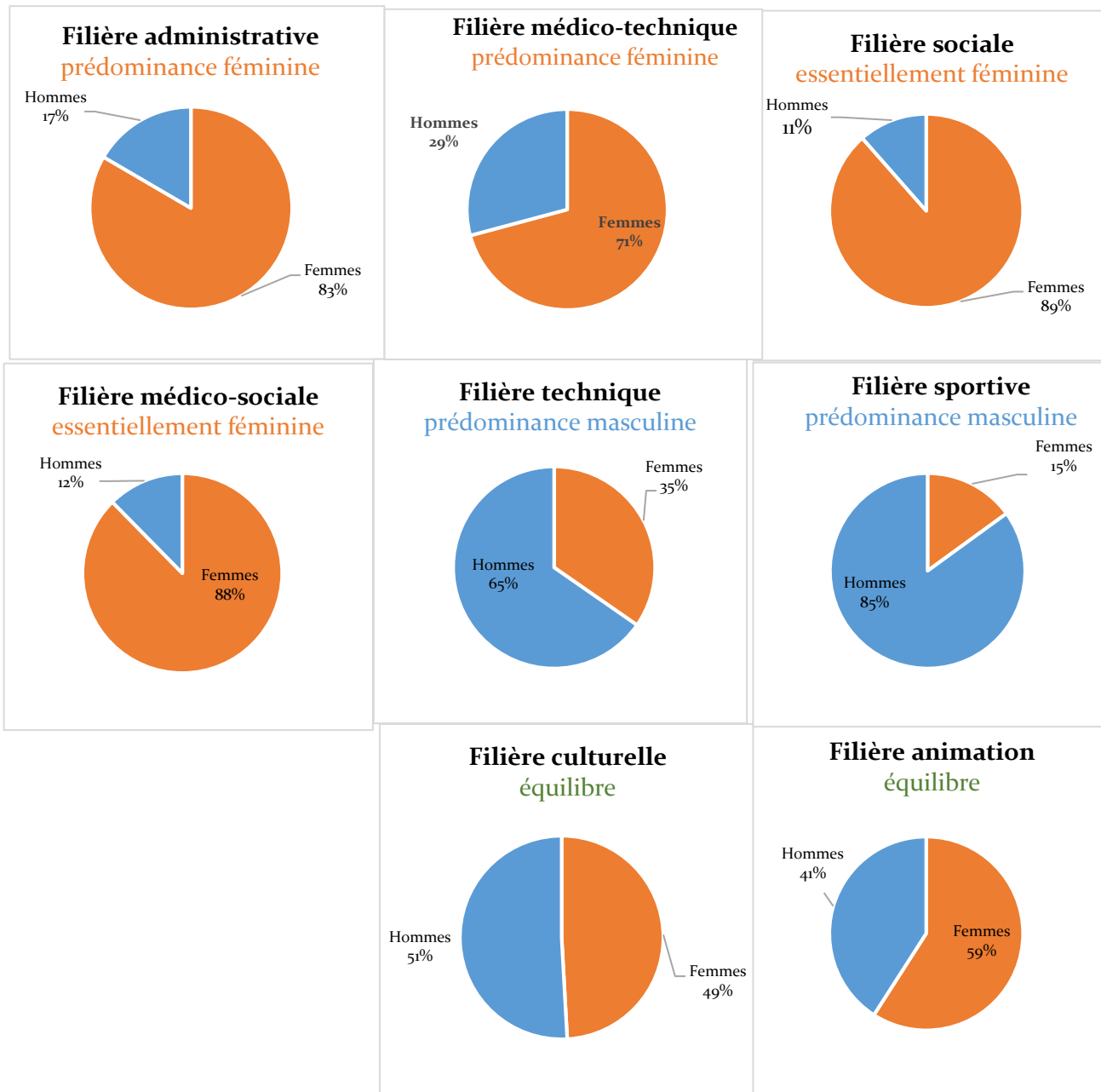
➔ Un taux de féminisation variable selon la filière



Les femmes sont plus présentes dans les filières :

- administrative,
- sociale et médico-sociale

Les hommes sont massivement représentés dans les filières technique et sportive.



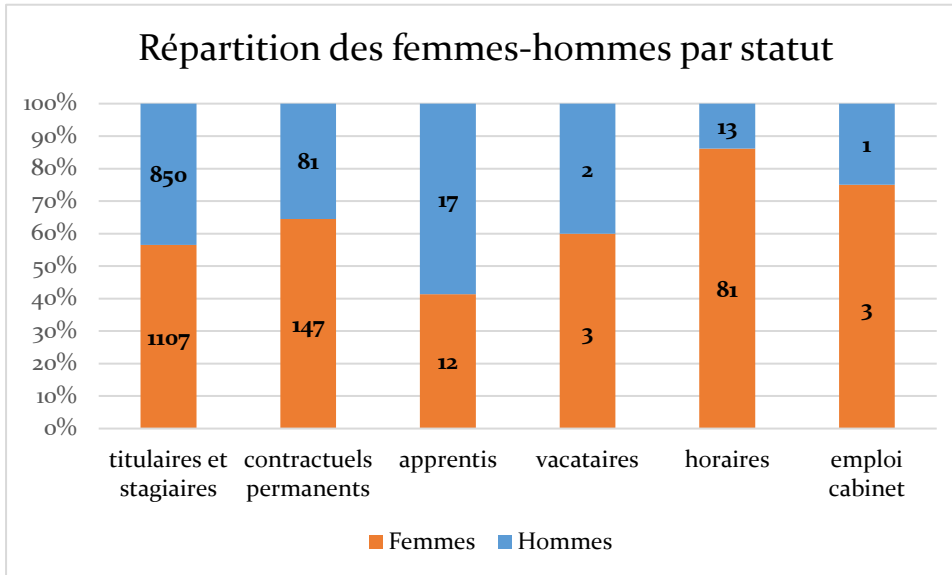
Données nationales :

Au niveau national, dans la FPT:

- filière administrative: 82 % de femmes / 18 % d'hommes
- filière technique: 41% de femmes / 59 % d'hommes
- filière animation: 71% de femmes / 29 % d'hommes
- filière culturelle: 63% de femmes / 37 % d'hommes
- filière sociale: 96% de femmes / 4 % d'hommes
- filière médico-soc: 96% de femmes / 4 % d'hommes
- filière médico-tech: 74% de femmes / 26 % d'hommes
- filière sportive: 28% de femmes / 72 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro

➔ Répartition des femmes et des hommes par statut

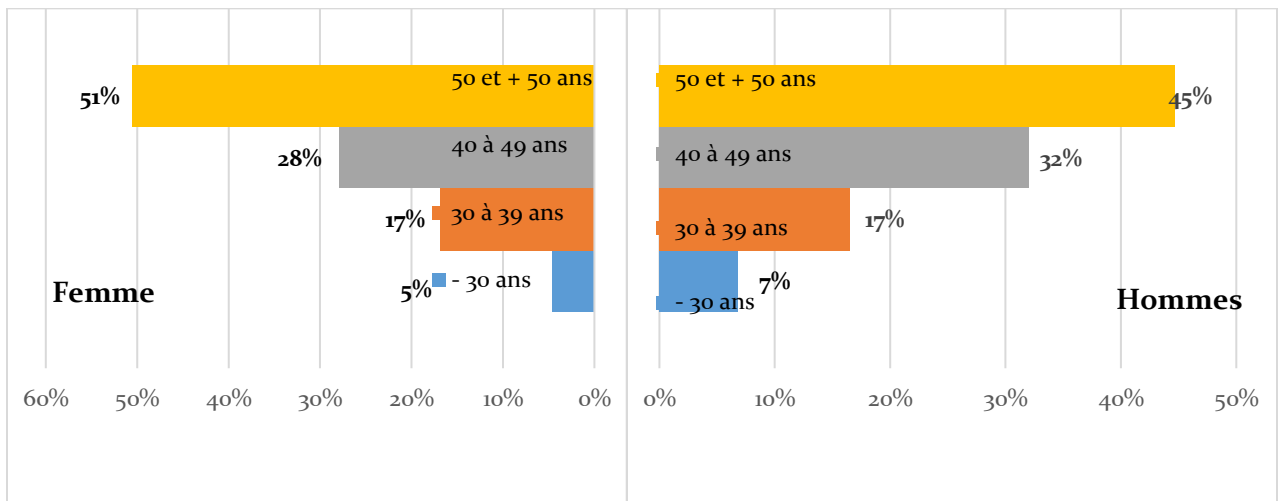


On note un nombre plus important de femmes quel que soit le statut (hormis en qualité d'apprentis).

➔ La pyramide des âges

Globalement, la structure par tranche d'âge des femmes est identique à celle des hommes.

PYRAMIDE DES AGES



Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen: femmes: 45,5 ans
hommes: 45,1 ans

Part des moins de 30 ans: 11,3% (idem f et h)

Part des plus de 50 ans:

- femmes : 33,9 %
- hommes : 33,4 %

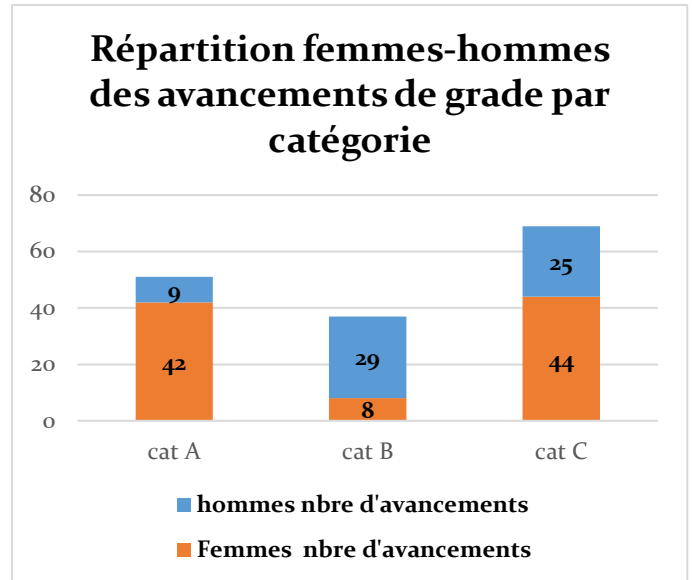
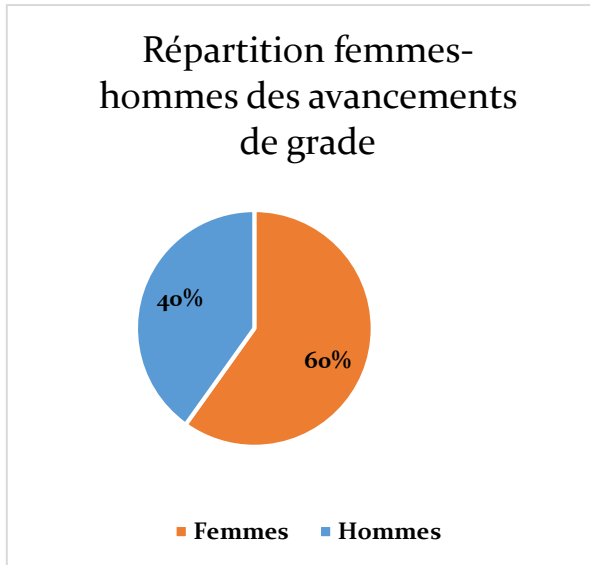
Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2017

➡ L'âge moyen

Tous statuts confondus, l'âge moyen des femmes et des hommes au sein de la collectivité départementale est de **46,71 ans**.

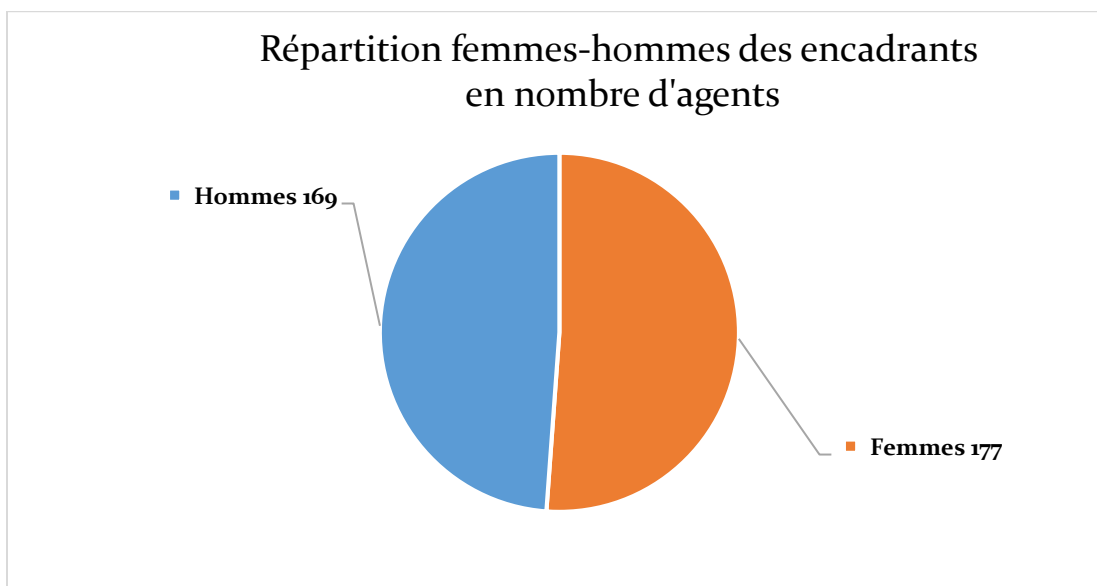
- Age moyen des Femmes : **47,33 ans**
- Age moyen des Hommes : **45,85 ans**

➡ La promotion professionnelle : avancement de grade et promotion interne



En 2020, 157 agents ont bénéficié d'un avancement de grade dont 94 femmes et 63 hommes. Le nombre de poste ouvert dans le cadre de la promotion interne n'est pas significatif.

➡ L'encadrement (supérieur et intermédiaire)



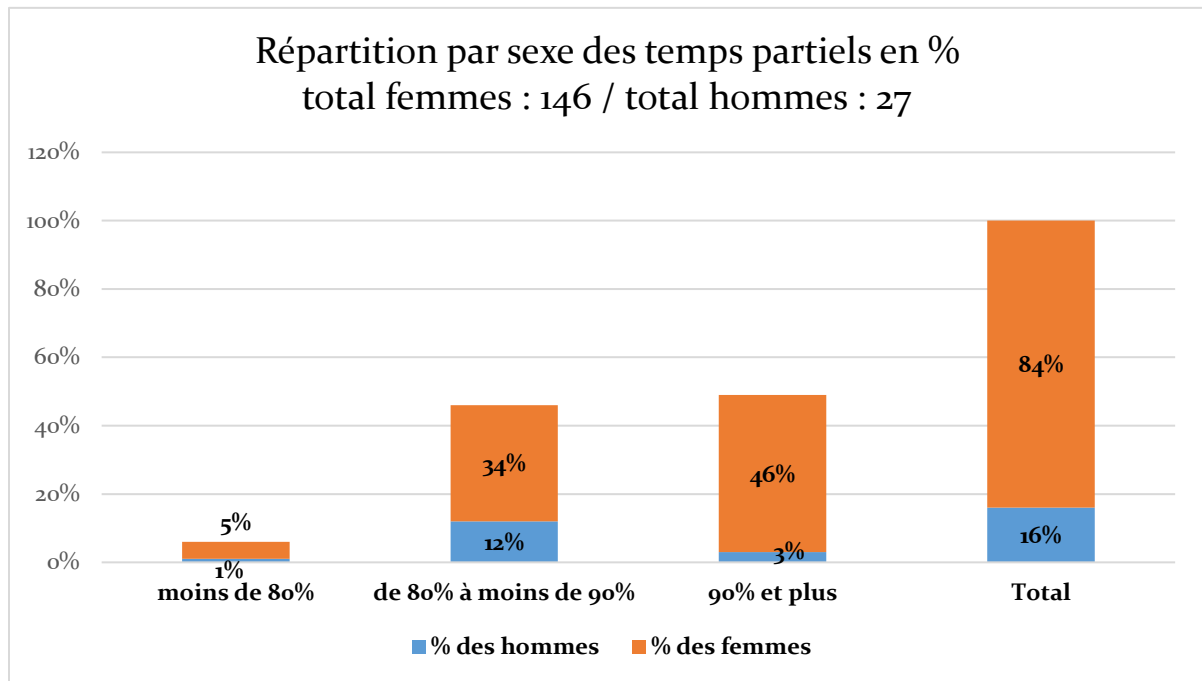
➔ Les emplois fonctionnels : une parité impossible mais un quasi équilibre

Les emplois fonctionnels sont des emplois stratégiques dont les nominations sont laissées au choix de l'autorité territoriale.

Ces emplois présentent au sein des services départementaux un quasi équilibre, comme le montre le tableau ci-dessous :

Emplois fonctionnels	Hommes	Femmes
Directeur Général des Services	1	0
Directeur Général Adjoint	2	2
Total	3	2

➔ Le temps partiel : un facteur d'inégalité



Sur l'ensemble des temps partiels au sein des services départementaux, on constate que ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses à bénéficier du travail à temps partiel proportionnellement à l'ensemble des agents, soit 84 % de femmes contre 16 % d'hommes.

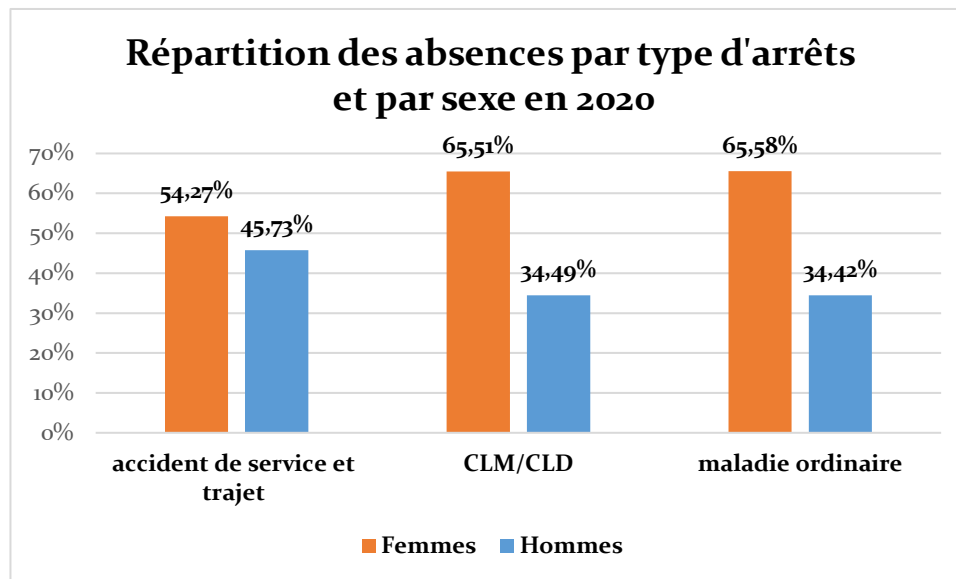
➔ Une rémunération équitable des femmes et des hommes au sein des services départementaux

Aucune discrimination n'est faite entre les femmes et les hommes en matière de traitement brut. Ce dernier étant versé en fonction d'un indice majoré réglementaire.

Une inégalité Femmes/Hommes est toutefois notée dans le versement du régime indemnitaire entre filières (notamment en comparaison avec la filière technique prenant en compte les critères de la maîtrise d'œuvre, régime versé essentiellement au sein de la direction des routes, constituée majoritairement d'hommes).

➔ Absences médicales en 2020 : les femmes plus concernées que les hommes

- Les **arrêts pour accident de service ou de trajet** concernent 66 agents : 34 femmes et 32 hommes.
- Les **arrêts pour grave maladie (CLM, CLD)** concernent 89 agents : 60 femmes et 27 hommes.
- Les arrêts pour **maladie ordinaire** concernent 905 agents : 556 femmes et 349 hommes.



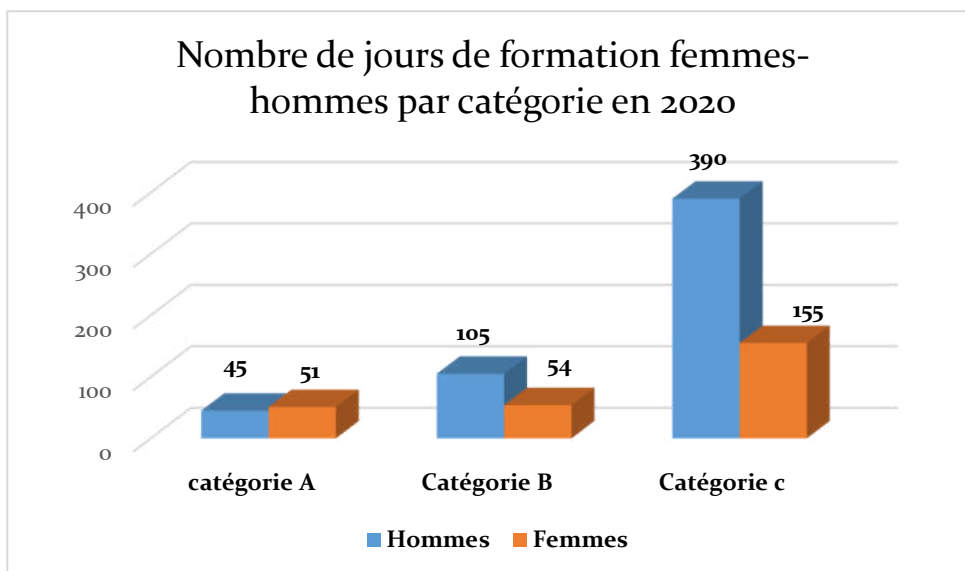
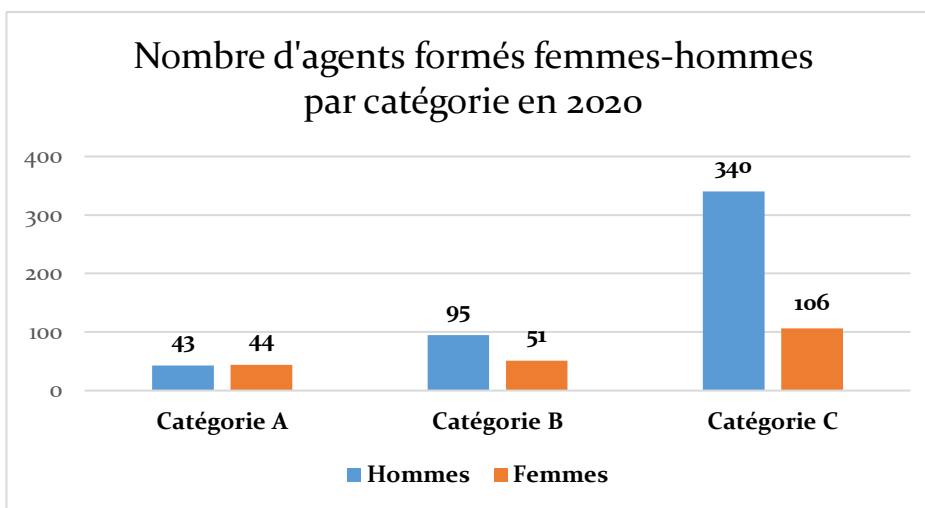
La proportion de femmes prédomine pour les arrêts de maladie ordinaire et de grave maladie (plus de 65 % des jours d'arrêts).

S'agissant des accidents de services et de trajet la proportion entre les hommes et les femmes est de moindre mesure. Ils ont diminué de 15 points pour les femmes par rapport à 2019. En revanche, on constate une augmentation inverse pour les hommes.

Ce constat peut être attribué aux périodes de confinement dans le cadre de la pandémie covid 19.

➔ Formation : globalement, femmes et hommes partent autant en formation, même si on peut observer quelques différences à l'intérieur de chaque catégorie :

- Les temps de formation sont équitablement répartis auprès de l'ensemble des agents. Toutefois, on note un nombre plus important d'agents hommes formés en 2020 pour les catégories B et C.
- Plus précisément, les agents de catégorie C hommes partent plus souvent en formation que les femmes. La présence en majorité d'hommes dans la filière technique qui nécessite la mise à jour régulière de certificats de compétences professionnelles explique cet écart.



C) Les actions menées par la collectivité départementale en son sein pour poursuivre sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes

1) Maintien des politiques publiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de ressources humaines

- **L'Assemblée départementale poursuit sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes ; une politique de recrutement et de formation sans discrimination.**

La mixité est favorisée dans la constitution des jurys de recrutement. Les fiches de poste sont actualisées par les agents de la DRH afin de supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre.

Dans le cadre de la formation, les cadres continuent de suivre un parcours qui comportent des modules intitulés :

- o **Comprendre son style de management** : au sein duquel sont évoquées l'évolution du rôle du manager, la notion de management agile et la cohésion d'équipe.
- o **Le rôle du manager et les risques psychosociaux**. Ce module permet d'appréhender l'action des cadres au sein d'une équipe afin de créer ou instaurer des règles qui seront la base de la cohésion et du respect au sein de ce groupe.
 - Ainsi, le Département s'est doté des mesures pour permettre aux cadres d'être attentifs à toutes les situations de discrimination qu'ils peuvent connaître au quotidien dans la gestion d'une équipe et notamment en matière d'égalité femmes – hommes.
 - **En matière de commande publique et des marchés**, le cadre réglementaire est rappelé de manière automatique afin que les entreprises mettent en évidence dans leurs réponses les mesures prises en matière d'égalité femmes-hommes.

2) Dans le cadre des politiques publiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes

- **Renforcer les actions de prévention (en matière de Protection Maternelle et Infantile et Actions de Santé)**

Les actions et partenariats de type « planning familial » continuent d'être menés avec succès.

Concernant le travail de sensibilisation auprès des structures d'accueil petite enfance, un groupe de travail est en cours pour démarrer les travaux fin 2021 ou début 2022.

- **Maintien du soutien au sport en Dordogne (féminin et masculin)**

Dans le cadre de sa politique sportive, le Conseil départemental accompagne l'ensemble des acteurs du mouvement sportif.

Aussi, les associations sportives (clubs), les manifestations sont accompagnées financièrement dans le respect du principe d'égalité femmes/hommes.

De plus, un soutien exceptionnel (par une recherche de partenariat privé effectué par un agent départemental) est alloué aux athlètes s'inscrivant dans une ambition Olympique « Tokyo 2021 et Paris 2024 » :

Deux athlètes féminines sont soutenues à ce titre :

- Manon HOSTENS (Canoë-kayak) : 31.250€
- Shani BRU (Skate Board) : 16.000€

Un athlète masculin est soutenu à ce titre :

- Yoann KOWAL (Athlétisme) : 30.000€

Mise à l'honneur des athlètes féminines : Manon HOSTENS (canoë-kayak) - Carla NEISEN et Camille GRASSINEAU (rugby) ayant participé aux jeux olympiques de Tokyo 2021, en présence du Président du Conseil départemental de la Dordogne et des acteurs du Mouvement sportif départemental.

D) Les actions 2021/2022

- **Réflexion en cours par un groupe de travail sur le thème : faire progresser l'égalité hommes-femmes au sein des services départementaux, quelle voie ? quels moyens ? (École du Management et de l'Innovation)**

Dans un contexte de contrainte financière, le management de l'innovation apparaît comme un des leviers indispensables pour changer en profondeur nos services publics et fédérer les managers publics autour de projets collectifs. Aussi, la collectivité départementale expérimente la mise en place d'une École du Management par l'Innovation (EMI) afin d'accompagner les cadres de la collectivité dans cette démarche de transformation publique. Cette école propose depuis la rentrée de septembre 2021, une offre de formation de haut niveau. Il s'agit bien là de développer un nouveau référentiel de management qui amènera les managers à devenir des éclaireurs de la transformation publique :

- en élaborant des réponses nouvelles améliorant les conditions de réponses actuelles en termes de qualité, de délai et de coût,
- en impliquant, autant que de besoin, la coopération de nombreux partenaires issus du domaine de l'enseignement, des entreprises privées ou publiques, du secteur associatif, et surtout la participation des agents et des usagers eux-mêmes.

Cette EMI offre ainsi un parcours de formation sur mesure, innovant et unique associant culture de services publics et méthodes innovantes de transformation, alliant théorie et mise en pratique sur des projets concrets, tel que « faire progresser l'égalité hommes-femmes au sein des services départementaux, quelle voie ? quels moyens ? »

Le but étant de poursuivre les actions favorisant la mixité des métiers.

- **Mise en œuvre d'une charte de télétravail depuis le 30 août 2021, permettant de concilier vie professionnelle et vie privée.**

- **Proposition d'actions de formations en faveur de l'égalité femmes-hommes en partenariat avec le CNFPT.**

Six formations, destinées aux DGA, Directeur, DRH sont actuellement proposées par le CNFPT (cf. contenus des formations en annexe du rapport)

- ⇒ La mise en place d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ⇒ L'égalité femmes-hommes : un nouveau regard sur la communication institutionnelle
- ⇒ L'égalité femmes-hommes : un enjeu de management stratégique
- ⇒ L'enjeu de l'égalité hommes-femmes dans les relations professionnelles
- ⇒ La mise en œuvre d'une communication institutionnelle soucieuse d'égalité femmes-hommes
- ⇒ Lutte contre les violences sexuelles et sexiste au travail

- **Poursuite du plan d'actions sur le bien-être au travail pour tous les agents et lutter contre toute forme de harcèlement et de violences.**

Des actions sont en cours de réflexion pour une mise en œuvre en 2022, en matière de communication pour que ces sujets sensibles soient abordés de manière sérieuse et ludique (travail à venir dans le cadre du CHS-CT).

- **Lancement d'un programme d'accompagnement pour favoriser l'entrepreneuriat féminin et l'emploi : « Entreprendre et innover en Périgord ».**

L'enjeu pour le Département est de constituer un groupe, un réseau pour faciliter l'échange d'expériences et casser la solitude de ces débuts de parcours.

« Entreprendre et Innover en Périgord » propose d'accompagner gratuitement une promotion de six à dix jeunes entreprises de trois à dix-huit mois d'existence, portées par des femmes ou des équipes mixtes sur l'ensemble de la Dordogne. Si tous les secteurs d'activité sont concernés par ce programme (artisanat, agriculture, services, commerce, ...), le caractère innovant du projet est un critère de sélection.

Ce programme, initié par le Conseil départemental de la Dordogne, est coordonné par Le Réseau Les Premières Nouvelle-Aquitaine et organisé avec un ensemble de partenaires (CCI, CMA, Chambre d'Agriculture, SPIE, Crédit Agricole, Orange, Pôle Emploi, Initiative Périgord, H24, la Wab, Pépinière cap@ cité).

L'accompagnement se déroule entre septembre et décembre, sur quatre mois. Ces jeunes entrepreneurEs pourront suivre en alternance des formations et des ateliers collectifs avec des experts.

En juillet 2021, neuf lauréates ont été retenues pour bénéficier du programme d'accompagnement :

- Institut Itinérant de soin esthétique
- Brainy Club - Une solution d'ateliers pédagogies en ligne basée sur les soft Skills
- AussiBon - Plateforme de E-Commerce de produits alimentaires locaux
- Nature & Saveurs, la ferme Aquaponie - Production de légumes, fruits, aromates et fleurs de variétés paysannes, truites et saumons de fontaine vendus frais ou fumés en circuit courts
- Cabinet de soin en périnatalité - Accompagnement des futures mamans avec des techniques naturelles (alimentation, phytothérapie, réflexologie, massage...)

- La Cabane graphique – Dessinatrice
- Prends de la graine Germaine - Conception et commercialisation d'un germoir pour sensibiliser à l'intérêt d'une alimentation plus végétale. Ce concept accompagne de l'achat des graines jusqu'à la dégustation
- L'atelier Artistique - Ouverture d'un lieu de pratique de la danse et d'activités de bien-être
- Création de bijoux - Artisanat d'art

D'ici fin décembre 2021 les jeunes cheffes d'entreprises auront bénéficié de 18 demi-journées de formation (Business model, stratégie commerciale, communication, ateliers financier) et de quatre demi-journées d'ateliers de co-développement.

Chaque lauréate bénéficiera d'une présentation vidéo de son projet.

Cet accompagnement se terminera par « L'envolée Belle » une présentation publique de ces jeunes entreprises lauréates de la session. Une occasion pour les partenaires de l'édition de mesurer le parcours accompli par chacune d'elle pendant ces quatre mois.

Un nouvel appel à projet devrait avoir lieu en avril 2022.

- **Engagement à poursuivre une communication sans stéréotype**

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a réalisé un guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe. Il propose 10 recommandations pratiques destinées à outiller les administrations, les établissements et, plus généralement, les pouvoirs publics pour communiquer sans stéréotype de sexe.

**10 recommandations
pour une communication publique sans stéréotype de sexe**
(Haut Conseil à l'Égalité)

1. **Éliminer toutes expressions sexistes**
2. **Accorder les noms de métiers**, titres, grades et fonctions
3. **User du féminin** et du masculin dans les messages adressés à tous et à toutes
4. **Utiliser l'ordre alphabétique** lors d'énumération
5. **Présenter intégralement l'identité** des femmes et des hommes
6. **Ne pas réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle**
7. **Parler « des femmes » plutôt que de « la femme »**, de la « journée internationale des droits des femmes » plutôt que de la « journée de la femme » et des « droits humains » plutôt que des « droits de l'homme »
8. **Diversifier les représentations** des femmes et des hommes
9. **Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes**
 - Sur les images et dans les vidéos
 - Sujets d'une communication
 - A la tribune d'événements, ainsi que dans le temps de parole
 - Parmi les noms de rues, des bâtiments des équipements, des salles
10. **Former les professionnels (elles)**

ANNEXE

Formations proposées par le CNFPT sur le thème égalité femmes-hommes

➤ LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2 jours)

PUBLIC VISÉ

Agents concernés

- DRH et autres métiers des services RH
- Référents égalité

OBJECTIFS

- s'approprier les dispositifs réglementaires, les principales définitions, des exemples de pratiques, et les chiffres clés de l'égalité professionnelle,
- identifier le sexisme et les inégalités femmes-hommes,
- savoir prévenir, traiter, et réagir face aux violences sexistes et sexuelles,
- analyser le contexte de sa collectivité,
- établir un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle.

CONTENU

- lois et cadre institutionnel, chiffres clés, définitions,
- différentes pratiques de collectivités, benchmark,
- impact du sexisme,
- fonctionnement des stéréotypes, système de genre,
- plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations,
- méthodologie du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle,
- les différents leviers : rémunération, articulation des temps de vie, mixité des métiers,
- arguments en faveur de l'égalité femmes-hommes.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation d'une durée de deux jours en présentiel alternera des exposés, des conférences inversées, et des cas pratiques.

➤ L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UN NOUVEAU REGARD SUR LA COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE (1 jour)

PUBLIC VISÉ

Métiers

- Directeur ou directrice de la communication
- Chargé ou chargée de communication

Agents concernés

Responsables de communication, chargées et chargés de communication.

OBJECTIFS

- repérer les textes ou les visuels potentiellement porteurs de stéréotypes,
- identifier les ressorts des pratiques inégalitaires (stéréotypes),
- comprendre les enjeux d'une communication efficace sur l'égalité femmes-hommes,
- identifier le cadre légal de l'égalité femmes-hommes,
- mettre en place des stratégies de communication favorisant l'égalité femmes-hommes.

CONTENU

- le repérage des supports de communication porteurs de stéréotypes,
- la construction et le fonctionnement des stéréotypes,
- les enjeux d'une communication efficace en termes d'égalité femmes-hommes,
- le cadre légal de l'égalité femmes-hommes,
- le partage des bonnes pratiques et l'élaboration des stratégies de communication.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- analyse de banque d'images institutionnelles,
- témoignages vidéo.
- Travaux de groupe.
- Activités ludo-pédagogiques.
- Quizz.
- Retours d'expériences.
- Echanges de pratiques.

➤ L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES : UN ENJEU DE MANAGEMENT STRATÉGIQUE (0.5 jour)

PUBLIC VISÉ

Agents concernés

- Direction générale des services.
- Direction générale adjointe.
- Direction des ressources humaines.
- Direction de service.
- Chargé.e.s de mission égalité femmes/hommes.
- Chargé.e.s de mission lutte contre les discriminations.

OBJECTIFS

- Repérer les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.
- Connaître le contexte juridique et les obligations pour l'employeur.
- Identifier la méthodologie et les acteur.rice.s pour amorcer un plan d'action transversal visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

CONTENU

- Les principales données relatives aux inégalités dans la fonction publique territoriale.
- Les représentations sexuées stéréotypées.
- Le cadre législatif.
- Les grandes étapes du plan d'action.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports de connaissances.
- Quizz, carte mentale.
- Echanges de pratiques.

➤ L'ENJEU DE L'ÉGALITÉ HOMMES - FEMMES DANS LES RELATIONS PROFESSIONNELLES (3 jours)

PUBLIC VISÉ

Agents concernés

Directeurs et directrices généraux ou directeurs et directrices généraux adjoints, cadres A des grandes collectivités de plus de 40 000 habitants. Le groupe sera nécessairement paritairement mixte.

PRÉ-REQUIS

La formation est impliquante et engage à la réflexion sur soi et sur les relations de genre, sur les rapports de pouvoir en vue de développer des interactions positives dans les collectifs de travail.

OBJECTIFS

Développer des interactions positives dans les collectifs de dirigeants et de cadres, en vue d'optimiser la coopération et la puissance de leadership de ces collectifs, nécessaires pour répondre aux enjeux de la transformation publique :

- Appréhender la systémie des relations professionnelles femmes-hommes par une réflexion croisée sur les enjeux de l'égalité professionnelle
- Partager et conscientiser réflexions et représentations pour sortir des stéréotypes et ouvrir les voies du travail ensemble
- Repérer et mobiliser ses leviers personnels pour agir dans son quotidien professionnel

CONTENU

- rapport social de sexe au travail et plus spécifiquement dans la fonction publique territoriale
- représentations et stéréotypes
- évolutions anthropologiques des droits et l'approche anthropologique du genre
- égalité/mixité/parité
- mise en perspective des problématiques liées au leadership et aux rapports de pouvoir

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques : socio-historiques, psycho-sociaux et managériaux
- Dynamique réflexive en petits et grand groupe (taille du groupe : 16 personnes - 8 hommes et 8 femmes)
- Accompagnement personnalisé à la réflexion (2 heures de coaching individuel)

➤ **LA MISE EN OEUVRE D'UNE COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE SOUCIEUSE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES (2 jours)**

PUBLIC VISÉ

Métiers

- Directeur ou directrice de la communication
- Chargé ou chargée de communication

Agents concernés

Responsables de communication, chargées et chargés de communication.

OBJECTIFS

- prendre la mesure des inégalités,
- analyser les fondements de la communication inégalitaire,
- identifier les enjeux et bénéfices d'une communication égalitaire,
- analyser le fonctionnement de la communication inégalitaire sexuée dans les supports de la collectivité,
- élaborer une communication interne et externe égalitaire,
- transférer les acquis dans son contexte et sa pratique professionnels,
- inscrire la démarche de communication égalitaire dans un cadre élargi.

CONTENU

- les chiffres des inégalités professionnelles,
- le cadre et les préconisations légales,
- les termes et concepts clés,
- le fonctionnement comparé du français et de différentes langues,
- les représentations sexuées stéréotypées,
- les enjeux et bénéfices d'une communication égalitaire,
- l'analyse du fonctionnement sexué du texte et de l'image,
- la méthodologie de production d'une communication égalitaire,
- les bonnes pratiques de communication égalitaire,
- les ressources documentaires et les réseaux d'acteurs.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- apports de connaissances,
- activités ludo-pédagogiques,
- études de cas pratiques,
- mises en situation professionnelles : analyse et production de documents de communication,
- retours d'expériences,
- échanges de pratiques.

➤ LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU TRAVAIL (2 jours)

PUBLIC VISÉ

Agents concernés

- directeurs et directrices, directeurs adjoints et directrices adjointes des services ressources humaines,
- agents des services ressources humaines,
- chargées et chargés de mission égalité femmes-hommes,
- directeurs généraux et directrices générales, directeurs généraux adjoints et directrices générales adjointes de service,
- chargées et chargés de mission d'évaluation des politiques publiques.

OBJECTIFS

- identifier ce que sont ou ne sont pas les violences sexistes et sexuelles au travail et leurs différentes formes,
- comprendre la relation de causalité entre ce type de violences et les inégalités femmes-hommes,
- se responsabiliser en prenant conscience des conséquences du sexisme et des violences liées au genre,
- savoir réagir face à une situation sexiste dont on est témoin ou qui nous est rapportée,
- prévenir et impulser une dynamique favorable à un bien vivre ensemble au travail en découvrant des ressources de référence, en construisant ses propres outils et actions pour se doter et doter ses équipes des bons réflexes.

CONTENU

- définitions des termes et concepts clés,
 - identification des différentes formes et expressions du sexisme dit ordinaire,
 - chiffres clés des inégalités femmes-hommes et du sexisme,
 - définitions légales de l'agissement sexiste, du harcèlement sexuel, du harcèlement moral, d'une agression sexuelle, et des sanctions assorties,
 - décryptage des idées reçues et abus de langage autour des violences sexistes,
 - repérage des signaux d'alerte et situations à risque,
 - clés pour savoir réagir en tant que témoin/encadrant ou encadrante,
- pratiques inspirantes développées dans d'autres collectivités ou à d'autres niveaux pour favoriser un climat non sexiste au travail, -construction d'outils personnalisés et opérationnels à prévoir pour le plan d'action dans sa collectivité.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Pédagogie active, articulation théorie/pratique, analyse de situations professionnelles.

* * *

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

Orientations budgétaires 2022

DÉLIBÉRATION N° 22-3 du 19 janvier 2022

Débat sur les garanties de Protection Sociale Complémentaire du Personnel départemental conformément à l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021.

DATE DE LA CONVOCATION : 24/12/2021

PRÉSIDENT DE SÉANCE : Germinal PEIRO

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Mélanie CELERIER

PRÉSENTS : Régine ANGLARD, Josie BAYLE, Jérôme BETAILLE, Catherine BEZAC-GONTHIER, Christelle BOUCAUD, Pascal BOURDEAU, Francine BOURRA, Dominique BOUSQUET, Carline CAPPELLE, Mélanie CELERIER, Olivier CHABREYROU, Véronique CHABREYROU, Sylvie CHEVALLIER, Thierry CIPIERRE, Frédéric DELMARES, Pascal DELTEIL, Stéphane DOBBELS, Corinne DUCROCQ, Claudine FAURE, Marie-Laure FAURE, Stéphane FAYOL, Florence GAUTHIER, Isabelle HYVOZ, Cécile LABARTHE, Raphaëlle LAFAYE, Michel LAJUGIE, Bruno LAMONERIE, Jean-Michel MAGNE, Paul MASO, Serge MERILLOU, Juliette NEVERS, Alain OLLIVIER, Germinal PEIRO, Jacques RANOUX, Christophe ROUSSEAU, Jean-Michel SAUTREAU, Benoît SECRESTAT, Christian TEILLAC, Marie-Claude VARAILLAS, Mireille VOLPATO

ABSENTS EXCUSÉS AVEC POUVOIR : Didier BAZINET donne pouvoir à Catherine BEZAC-GONTHIER, Florence BORGELLA donne pouvoir à Christophe ROUSSEAU, Christel DEFOULNY donne pouvoir à Marie-Laure FAURE, Eric FRETILLERE donne pouvoir à Thierry CIPIERRE, Patricia LAFON-GAUTHIER donne pouvoir à Germinal PEIRO, Fabienne LAGOUBIE donne pouvoir à Benoît SECRESTAT, Marie-Lise MARSAT donne pouvoir à Serge MERILLOU, Laurent MOSSION donne pouvoir à Josie BAYLE, Rozenn ROUILLER donne pouvoir à Jean-Michel SAUTREAU

ABSENT EXCUSÉ SANS POUVOIR : Jacques AUZOU.

RAPPORTEUR : Cécile LABARTHE

PREND ACTE

Pour : 49

Contre : 0

Abstention : 0

Non-participation : 0

Excusés sans pouvoir : 1

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

Orientations budgétaires 2022

N° 22-3 du 19 janvier 2022

Débat sur les garanties de Protection Sociale Complémentaire du Personnel départemental conformément à l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,


VU l'information donnée en Comité Technique Paritaire (CTP) du 14 octobre 2021 relative aux garanties de Protection Sociale Complémentaire (PSC) du personnel départemental,

VU le rapport présenté par M. le Président du Conseil départemental,

VU l'avis de la 1re commission finances, administration générale, patrimoine, aide aux communes,

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

PREND ACTE, après en avoir débattu, du diagnostic et des préconisations élaborés par le prestataire Orchestra en octobre 2021, relatifs à la couverture santé et prévoyance du Personnel départemental, ci-annexés.


Le Président du Conseil départemental
de la Dordogne
Germinal PEIRO



Prestations de diagnostics – préconisations

Couverture santé et prévoyance du personnel

présenté en Comité Technique Paritaire le 14 octobre 2021



Rappel sur le contexte

Dans un contexte de renouvellement électoral, une négociation sociale avec les partenaires sociaux est prévue en septembre 2021 sur différents sujets : application des 35 h, RIFSEEP, autorisations d'absences, ainsi que la couverture santé et prévoyance.

Le dispositif « Couverture Santé et Prévoyance » a été mis en place en janvier 2014.

Au 31/12/20, **736 agents** avaient un contrat labellisé en santé et/ou en prévoyance, et ont perçu la participation financière du Département, soit 35,68 % des effectifs des ouvriers droit (ce qui représente -6,70 % agents par rapport à 2019), dont :

- 505 agents pour des contrats labellisés en santé et en prévoyance
- 111 agents pour un contrat labellisé en santé
- 120 agents pour un contrat labellisé en prévoyance

La participation employeur pour la santé et la prévoyance atteint jusqu'à 10 euros par mois pour chacune des couvertures, ce montant est dégressif selon l'indice brut de rémunération détenu (de 10 à 0 euros).

Pour l'année 2020, le coût total de la participation du Département s'est élevé à 79.385 €, soit -8,70 % par rapport à 2019. Il est à noter une diminution du nombre d'ayants-droit (- 53) et une baisse significative du coût total de la participation du Département pour la 2ème année consécutive, à hauteur de -8,84% en santé et de -8,55 % en prévoyance.

Les syndicats, CFDT, CGT et UNSA, sont présents sur ce sujet. L'UNSA a tenté de lancer un Contrat Groupe il y a 3 ans (deux ans après la mise en place du dispositif au Département), mais celui-ci n'a pas été développé.

Les agents du Département ont différents statuts (fonctionnaires territoriaux, en détachement de l'Etat...), et en tenant compte de cette diversité de profils, le choix s'est porté sur un système de labellisation, pertinent pour la mutuelle, mais qui reste à étudier pour la prévoyance.

Dans les profils des agents qui n'ont pas adhéré au dispositif Système Santé et Prévoyance, on retrouve les « jeunes » qui se caractérisent par leur fonctionnement (culture différente, comportement isolé, ...) mais aussi des profils plus variés, ce qui entraîne une situation sociale délicate.



Rappel des objectifs de la mission

Le diagnostic permet de :

- connaître l'effet réel du dispositif actuel
- situer le Département de la Dordogne par rapport à d'autres collectivités
- envisager ou non de passer par un contrat groupe

Sur la base du diagnostic réalisé par Orchestra Consultants, une consultation pourra être lancée en septembre afin de sélectionner une offre qui réponde aux besoins d'un plus large public.



Personnes interviewées

Nom Prénom	Fonction	Date de rdv
Séverine PAUL	Directrice des Ressources Humaines (DRH)	09/06/2021
Marie-Christine MANCHOTTE	Chef du bureau de la coordination et secrétariat de direction DRH (en charge du suivi de la PSC)	06/07/2021
Christine GAUVRIT	Chef de service de la paie et de la gestion budgétaire (hors assistants familiaux)	08/06/2021
Murielle BONY	Chef du bureau de la paie des assistants familiaux	15/06/2021
Pascal BRUNET (CFDT)	Syndicat	15/06/2021
Laurent DEVAUTOUR (CGT)	Syndicat	14/06/2021
Joëlle LAGORCE (UNSA)	Syndicat	10/06/2021
PILLONS Pascal <p.pillons@dordogne.f	Pôle de l'Aide Sociale à l'Enfance	15/06/2021
Loïc MATHET	Assistants sociaux	23/07/2021
Marlène TAKACS :	Assistants sociaux	Congés maternité
François LAVIELLE	CAT A Tranche 50 et + DPRPM Siège Foncier Domaine Public	13/08 message téléphonique
Benjamin BOIVENT	CAT B Tranche 40 et + DPRPM Siège Exploitation SIG	13/08 message téléphonique 17/08/21 ok
Jocelin CLOFF	CAT C Tranche 20 et+ DPRPM UA de NONTRON Centre d'Exploitation de Brantôme	13/08 message téléphonique 17/08/21 ok
Sylvain TREMOUILLE	DPRPM UA de TERRASSON CE TERRASSON	13/08 MESSAGE en congés en août mais sera joignable 17/08/21 ok
Mickael MOYRAND	DPRPM UA de TERRASSON CE LANOUAILLE	17/08/2021



Planification et moyens

E tape	Avec qui	Délai
Réunion de cadrage	Mme PAUL, Mr BECRET et Mme DELENTE	03/06/21
Remise de documents cadres	Mme PAUL	04/06/21
Transmission des coordonnées des personnes à interviewer	Mme PAUL	04/06/21
Communication auprès des organisations syndicales et agents interviewés	Mme PAUL – Mr BECRET	4 et 7/06/21
Entretiens individuels	Agents désignés	Juin (après communication)
Benchmark auprès de collectivités territoriales	Département du Val d'Oise, Communauté d'Agglomération de Cergy-Pontoise, + autres collectivités (demande de contact en cours)	Juin
Réunion avec DGS et DRH	Mr BECRET, Mme PAUL, Mr NACCACHE, Mme DELENTE (absent 14/07) (26/07 au 15/08)	Fin juin - Fin des entretiens individuels
Autres entretiens individuels	Agents désignés, n'ayant pas souscrit à une mutuelle ou à un contrat de prévoyance	Juillet
Rédaction de la synthèse des entretiens	Maryline DELENTE	Juillet
Présentation du diagnostic avec préconisations	Mr BECRET, Mme PAUL, Mr NACCACHE, Mme DELENTE	Semaine du 23/08/21
Réunion de restitution du diagnostic	Mr BECRET, Mme PAUL, Mr LAMONERIE, Mme DELENTE	20 Septembre



Préambule

Pour réaliser ce diagnostic,

- 15 échanges individuels et 3 institutions interrogées
- 15 accueils bienveillants, avec un intérêt particulier pour le sujet

Merci encore à toutes les personnes de nous avoir accordé cette qualité d'échange et le temps dédié. Il a été noté un engagement et un investissement important sur ce thème.

Le qualité du dialogue social est souligné.

Cette synthèse est le résultat de **regards croisés** entre les membres de la direction des ressources humaines, du pôle de l'aide sociale à l'enfance, des syndicats et les différents agents.

Globalement, les différents retours convergent vers un même constat, qui sera abordé par la suite. De façon unanime, les personnes interviewées soulignent l'investissement de la collectivité sur ce sujet, avec la sollicitation d'un organisme pour réaliser le diagnostic.

Il est demandé par certains que les différents sujets qui seront abordés en septembre (RIFSEEP, santé,) soient étudiés un à un, et que les négociations ne soient pas regroupées, pour éviter qu'un sujet soit favorisé au détriment d'un autre.



Cadre juridique – Rappel

Depuis le 31 août 2012, l'employeur territorial peut contribuer à la prise en charge des dépenses médicales liées à la maladie ou à la maternité (complémentaire santé) ainsi qu'à celle de la garantie maintien de salaire (prévoyance) :

- soit en engageant une procédure de mise en concurrence pour sélectionner un contrat auprès d'un opérateur (mutuelle, institution de prévoyance ou entreprise d'assurance) et en attribuant une participation financière aux agents adhérant à ce contrat (procédure de convention de participation) ;
- soit en versant une aide financière aux agents qui ont souscrit à un contrat labellisé d'un opérateur figurant sur une liste publiée par la DGCL (procédure de labellisation). Le dispositif présente un caractère facultatif, tant pour la participation des employeurs que pour l'adhésion des agents.

Par comparaison, dans le secteur privé, une participation financière à hauteur de 50 % minimum à la complémentaire santé des salariés s'impose à tous les employeurs depuis le 1er janvier 2016 (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi).

Principes communs et spécificités de la FPT

L'ordonnance énonce les principes généraux applicables à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique (art. 22 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Des dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale dérogent à certaines de ces dispositions à portée générale (article 88-2 modifié, nouveaux articles 25-1, 88-3 et 88-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Compte tenu de cette articulation entre principes communs et dispositions spécifiques, les collectivités territoriales relèvent du cadre général en ce qui concerne :

- la définition des risques couverts (santé et prévoyance) ;
- la mise en concurrence des contrats ;
- les conditions de solidarité entre actifs et anciens agents retraités ;
- les garanties minimales de la complémentaire santé ;
- la possibilité de contrats collectifs de protection sociale complémentaire ;
- le champ d'application du dispositif (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) ;
- l'édiction de décrets ultérieurs d'application.



Cadre juridique

Au titre des dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale figurent :

- l'obligation de participation en prévoyance ;
- la définition par décret des montants de référence pour l'obligation de participation ;
- la conservation de la procédure de labellisation ;
- le débat devant les assemblées délibérantes des collectivités ;
- les dates de mise en application ;
- le rôle des centres de gestion.

Obligation et taux de prise en charge

Les employeurs territoriaux devront participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents :

- à compter du 1er janvier 2025 pour la prévoyance, à hauteur d'au moins 20 % d'un montant de référence fixé par décret ;
- à compter du 1er janvier 2026 pour la complémentaire santé, à hauteur d'au moins 50 % d'un montant de référence fixé par décret.

Un décret fixera les garanties minimales que doivent comporter les contrats complémentaires santé et prévoyance.

S'agissant de la santé, ce socle minimal devra au moins comprendre le « panier minimum » des garanties qui s'appliquent aux salariés bénéficiant d'une couverture santé complémentaire à adhésion obligatoire (art. L. 911-7-II du code de la sécurité sociale) : ticket modérateur, forfait journalier hospitalier, dépenses de frais dentaires en plus des tarifs de responsabilité ...



Cadre juridique

Contrats collectifs à adhésion obligatoire

Aux termes de l'ordonnance relative à la négociation dans la fonction publique, la protection sociale complémentaire est l'un des domaines dans lequel les employeurs territoriaux et les organisations syndicales peuvent conclure des accords collectifs majoritaires produisant des effets juridiques.

L'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire ajoute qu'en cas d'accord valide (ou majoritaire) sur la conclusion par l'employeur d'un contrat collectif pour la complémentaire « santé », cet accord pourra également prévoir deux éléments :

- une obligation de participation de l'employeur au financement de la prévoyance ;
- une obligation de souscription des agents au contrat collectif.

La conclusion de contrats collectifs, le cas échéant, à adhésion obligatoire, sera possible à compter du 1er janvier 2022.

Selon le rapport de présentation de l'ordonnance, « ces contrats seront éligibles aux mêmes dispositions fiscales et sociales que ceux dont bénéficient les salariés dans des conditions [...] qui seront à inscrire en loi de finances et loi de financement de la sécurité sociale ». Pour rappel, la notion d'accords valides (ou majoritaires) est celle définie par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, et confirmée par l'ordonnance précitée relative à la négociation dans la fonction publique : un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

A leur initiative, les agents pourront être dispensés de l'obligation de souscription au contrat collectif lorsque cette modalité d'adhésion est prévue par un accord collectif majoritaire. **Un décret fixera les cas de dispense.**



Cadre juridique

Débat sur la protection sociale complémentaire

Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales devront organiser un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire dans l'année suivant la publication de l'ordonnance, soit avant le 19 février 2022.

Par la suite, ce débat devra avoir lieu dans les 6 mois suivant le renouvellement général des assemblées.

Renforcement du rôle des centres de gestion A compter du 1er janvier 2022, la conclusion de conventions de participation en matière de protection sociale complémentaire pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics deviendra une mission obligatoire des centres de gestion.

En revanche, l'adhésion à ces conventions de participation demeurera facultative pour les collectivités.

En outre, les centres de gestion auront la faculté de négocier au niveau régional ou interrégional leur convention de participation pour le compte des collectivités dans le cadre des « schémas régionaux ou interrégionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation ».



Cadre juridique

Décrets d'application

Seront fixés ou précisés par décrets :

- les conditions de participation de l'employeur au financement des garanties en l'absence d'accord valide (ou majoritaire) ;
- les dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires (actifs, retraités et familles) et les modalités de prise en compte des anciens agents non retraités (« portabilité » de la protection sociale complémentaire) ;
- les montants de référence pour définir la participation minimale des employeurs (50 % pour la santé et 20 % pour la prévoyance) ;
- les garanties minimales des contrats complémentaires santé et prévoyance ;
- la liste des agents ne relevant pas du champ d'application de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) mais susceptibles de bénéficier de la protection sociale complémentaire (agents de droit privé) ;
- les cas de dispense de souscription au contrat collectif lorsque cette modalité d'adhésion aura été prévue par un accord collectif majoritaire.

Date d'effet

L'ordonnance entrera en vigueur le 1er janvier 2022. Toutefois, lorsque des conventions de participation seront en cours à cette date, les dispositions de l'ordonnance ne seront applicables aux employeurs publics qui les ont conclues, qu'au terme de ces conventions.

Pour rappel, l'obligation de participation des employeurs territoriaux est fixée au 1er janvier 2025 pour la couverture prévoyance et au 1er janvier 2026 pour la complémentaire santé.



Le dispositif santé du Département de la Dordogne

La protection sociale complémentaire du Département de la Dordogne :

- Dispositif qui vise à favoriser les plus bas salaires qui sont prioritaires dans la mise en œuvre du nouveau dispositif
- Mise en place d'un dossier de protection sociale complémentaire en faveur des agents du département depuis le 01/01/2014
- Choix du contrat labellisé, pour laisser libre choix du prestataire aux agents en Santé comme en prévoyance.
- Soutien financier du Conseil départemental de la Dordogne qui s'adresse à tous les agents départementaux :
 - 1er niveau : jusqu'à indice brut 398 : 10 euros
 - 2ème niveau : indice brut 399 à 499 : 5 euros
 - 3ème niveau : indice brut 500 à indice brut 801 : 2 euros
 - 4ème niveau : à partir de l'indice brut 802 : 0 euro
 - Assistant familiaux : 5 euros
- Gestion des précomptes des prélèvements des cotisations des agents pour le compte du prestataire

Agents potentiels concernés :

1^{er} niveau : 1197 agents

2^{ème} niveau : 461 agents

3^{ème} niveau : 552 agents

Aucune participation : 104 agents

Au total 2314 agents



Les bénéficiaires du dispositif santé - quelques chiffres

Pas de baisse de prime à demi traitement

Comparaison depuis 2014 :

Nb agents bénéficiaires	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	Potentiel agents
Contrats labellisés en santé et en prévoyance	505	539	542	570	597	495	220	
contrats labellisés en santé	111	115	106	105	115	105	56	
contrats labellisés en prévoyance	120	135	136	98	89	64	24	
Total de bénéficiaires	736	789	784	773	801	664	300	2314
Coût total de la participation	79 285	86 947	92 909	97 277	46 458			287 000

*effectif : 2383 agents au 31/12/2020

La progression du nombre d'adhérents à une mutuelle labellisée diminue chaque année.

21 % d'agents sont bénéficiaires du dispositif santé, 27 % d'agents sont bénéficiaires du dispositif prévoyance.

L'objectif de 2314 adhérents est atteint à 31,80 %.

Cependant, le nombre d'adhérents connu par le département est en lien avec la participation proposée.

Par conséquent, cela ne représente pas le nombre d'adhérents total.



Bénéficiaires du dispositif santé - quelques chiffres

Chiffres par tranche d'âge au 01/05/21, sur une base totale de 704 agents (01/05/21)

Agents ayant – de 30 ans : 4 %

Type de contrat	Nbre agent
Santé et prévoyance	20
Santé	8
Prévoyance	1
Total agent	29

Agents ayant entre 30 et 49 ans : 50 %

Type de contrat	Nbre agent
Santé et prévoyance	220
Santé	78
Prévoyance	56
Total agent	354

Agents ayant 50 ans et plus : 46 %

Type de contrat	Nbre agent
Santé et prévoyance	228
Santé	37
Prévoyance	56
Total agent	321



Quelques chiffres nationaux

Dans les collectivités déclarant participer au financement de la complémentaire santé, le montant mensuel moyen de la participation par agent est de **18,90 euros**,

Dans les collectivités déclarant participer au financement du contrat prévoyance ou « garantie maintien de salaire » le montant mensuel moyen de la participation par agent est de **12,20 euros**,

En santé comme en prévoyance, l'adhésion des agents reste volontaire et la participation financière des collectivités territoriales est facultative :

- **78 %** des collectivités participent financièrement en prévoyance ;
- **66 %** des collectivités participent financièrement en santé ;
- **1 agent sur 2** n'a pas de couverture complémentaire en prévoyance ;
- **64 %** des agents interrogés souhaiteraient bénéficier d'une garantie maintien de salaire.



Comparaison avec d'autres collectivités

Département du Val d'Oise :

Santé	Prévoyance
Mutuelle labellisée	contrat de prévoyance collectif
Agent seul indice majoré inférieur à 326 : 19,95 euros bruts indice majoré supérieur à 326 : 16,63 euros bruts	Prise en charge à 90 % du traitement indiciaire net (1095 jours maximum), et 45 % du RI mensuel net
Agent avec un enfant indice majoré inférieur à 326 : 24,38 euros bruts indice majoré supérieur à 326 : 21,34 euros bruts	0,62 % de cotisation sur la rémunération mensuelle brute (hors IR, part variable annuelle)
Agent avec deux enfants indice majoré inférieur à 326 : 34,58 euros bruts indice majoré supérieur à 326 : 30,26 euros bruts	Non soumis à un questionnaire médical, sans limite d'âge, sans délai.
Agent avec trois enfants et plus indice majoré inférieur à 326 : 45,22 euros bruts indice majoré supérieur à 326 : 39,57 euros bruts	
830 adhérents sur 3000 agents (hors assistants familiaux) -> 27,66 %	1100 adhérents sur 3000 agents (hors assistants familiaux) -> 36,66 %



Comparaison avec d'autres collectivités

Département du Finistère :

Santé	Prévoyance
Contrat collectif	contrat collectif
Inf 2000 euros bruts 21 euros nets	Inf 2000 euros bruts 21 euros nets
2001 à 2300 euros bruts : 16 euros nets	2000 à 2300 euros bruts : 16 euros nets
2301 à 3000 euros bruts : 11 euros nets	2300 à 3000 euros bruts : 11 euros nets
Sup à 3001 euros bruts : 6 euros nets	Sup à 3000 euros bruts : 6 euros nets
	Prise en charge 90 % du salaire, y compris prime
	1,29 % de cotisation du salaire de référence



Comparaison avec d'autres collectivités

Communauté d'Agglomération de Cergy Pontoise, 700 agents

Santé	Prévoyance
Mutuelle labellisée	contrat de prévoyance collectif
Rémunération nette fiscale annuelle < 22 800 eur/an : 45 euros brut	Prise en charge à 100 % du salaire de référence
>22800 eur/an à 27600 eur/an : 35 euros	1,11 % de cotisation du salaire de référence
>27600 à 33600 eur/an : 25 euros	5 euros /mois participation employeur
> 33 600 : 15 euros	
Pour agents titulaires d'une RQTH, carte invalidité 80 %, Allocation temporaire d'invalidité de mini 30 % : 60 euros	



Comparaison avec d'autres collectivités

En synthèse :

Le calcul de la participation peut se faire sur :

- Indice majoré brut
- Salaire brut
- Rémunération nette fiscale
- Et Composition familiale

Pour la **santé**, la participation varie entre 6 euros et 45 euros

Jusqu'à 60 euros pour les personnes titulaires d'une RQTH, carte d'invalidité 80 %, ATI minimum de 30 %

Pour la **prévoyance**, les trois collectivités interrogées ont négocié des contrats collectifs.

Les cotisations des agents sont entre 0,62 % de cotisation sur la rémunération mensuelle brute à 1,29 % de cotisation du salaire de référence.

La participation dépend du montant de la cotisation et peut être de 5 euros.



Dispositif actuel – les points relevés lors des interviews

Valeurs :

Esprit mutualiste : une entraide intergénérationnelle, un accompagnement des jeunes, une couverture santé et prévoyance importante, un soutien des plus bas salaires.

Contexte évolutif :

- La crise du Covid a mis le sujet de la santé sur le devant de la scène, les agents sont beaucoup plus sensibles et conscients de son importance ;
- Le travail à distance a amplifié le phénomène d'isolement, les agents se sont éloignés de la collectivité et ne se posent pas la question de leur assurance. Le prolongement de cette situation est préoccupante.

Risque santé :

- De nombreuses situations individuelles augmentent les risques santé, situations qui sont de plus en plus nombreuses ;
- Des célibataires sans la possibilité de s'appuyer sur leur conjoint ;
- L'âge de la retraite repoussé par manque des trimestres suite à des arrêts de longue durée, ou un début de carrière tardif ;
- Une santé mentale fragilisée (burn-out, épuisement, ...) ;
- Des troubles musculosquelettiques (chez les assistants familiaux,)

Participation du Département :

- Le système du département n'est pas incitatif : de 2 à 10 euros, ce qui n'est pas suffisant que ce soit pour la santé ou la prévoyance. Les objectifs fixés initialement ne sont pas atteints ;
- Beaucoup ne peuvent bénéficier d'une participation ;
- Certains cas de promotion ou d'avancement de grade pour les cat. C font perdre le bénéfice d'une participation (15 euros pour l'avancement = -5 euros de participation) ;
- Plus les agents avancent dans leur carrière, moins ils gagnent sur la participation. Le montant des valorisations à l'ancienneté (échelon, promotion interne, ...) est moins important que l'augmentation des mensualités mutuelle qui augmentent avec l'âge ;
- Pas de visibilité sur la couverture santé et prévoyance des agents, il est difficile d'en faire une analyse globale.



Dispositif actuel – les points relevés lors des interviews

Contrats labellisés :

- Les contrats proposés ont des cotisations plus basses que les contrats « ordinaires », mais les remboursements sont moins importants ;
- Ils permettent un large choix selon le profil de la famille, mais ne sont pas avantageux en terme de prestations ;
- Intéressant de choisir son contrat selon les besoins ;
- La liste des contrats labellisés est importante, il est difficile de faire un choix ;
- Contrat syndicat : intéressant, puis augmentation. Ne peut pas bénéficier de la participation

Connaissance du dispositif :

- Méconnaissance du dispositif santé et prévoyance, jusqu'à ne pas faire la différence. Parfois trop complexe pour certaines catégories de personnes. Ce qui a pour conséquence qu'ils ne prennent pas de mutuelle et/ou contrat de prévoyance ;
- L'organisme public propose en complément de la santé et prévoyance, des options qui ne sont pas connues comme l'assurance prêt immobilier, le prêt à taux zéro pour des frais dentaires, ou autre ;
- S'assurer de l'autonomie des agents sur ce sujet, les accompagner mais ne pas faire à leur place.

Moyen financier :

- Beaucoup d'agents n'ont pas de mutuelle et pas de prévoyance pour des raisons financières

Spécificités selon les profils :

- Les jeunes font le choix de ne pas prendre de mutuelle car ils pensent ne pas être concernés. Il y a un manque de conscience, pour exemple 3 mois d'absence peuvent être vite atteints avec la Covid. La situation peut ne pas être grave, mais les conséquences économiques peuvent l'être, car ils ne reçoivent plus de traitement ;
- Les jeunes font un calcul risque pour des raisons économiques ;
- Les Assistants familiaux : ils sont peu assurés, leur moyenne d'âge est de 50 ans, ils peuvent être en situation de précarité en cas de maladie de plus de 3 mois. Ils se préoccupent peu de leur prévoyance et mutuelle ;
- Les retraités ne demandent pas à bénéficier d'une mutuelle ;
- Selon la situation personnelle et historique (ancien de la fonction publique hospitalière) et compte tenu du nombre d'adhérents, des agents ont une mutuelle négociée, le dispositif santé est alors étant plus avantageux.



Dispositif actuel – les points relevés lors des interviews

Communication :

- Certains agents n'ont pas eu connaissance de la communication de la collectivité sur le sujet ;
- Les agents se voient remettre des documents à leur arrivée, mais ne les lisent pas car ils sont incompréhensibles pour eux ;
- Difficile de promouvoir le dispositif, quand la participation est trop peu importante.

Organismes :

- Les interlocuteurs des différents organismes sont peu disponibles pour accompagner. Les inscriptions se font de plus en plus sur internet, ce qui éloigne plus encore une certaine catégorie de personnes ;
- Le précompte permet d'assurer le maintien de l'assurance, en cas de problème d'argent l'agent pourrait être tenté de supprimer cette cotisation ;
- Le précompte nécessite une mise à jour tous les mois, ce qui représente une charge de travail, ainsi que les avancements de grade, d'échelons .,,

Implication des organisations syndicales :

- Sont intervenus pour exprimer les besoins et dessiner les grandes lignes lors de la première négociation. Compte-tenu du sujet et de leur connaissance ils auraient souhaité une franche implication.

COS

- Ne peut pas intervenir sur le sujet de la santé. Le contexte économique a beaucoup évolué. La protection en terme de santé est une responsabilité individuelle,



Un dispositif santé et prévoyance pour tous : propositions issues des interviews

Le seul point sur lequel les réponses varient (sans logique particulière) est le choix du contrat labellisé ou contrat collectif

Enquête :

- Réaliser une enquête exhaustive pour comprendre le besoin individuel : quelle catégorie est ou pas assurée, quel est le besoin, quelle couverture pour quel coût, si assurance hospitalière – état – ou territoriale – si envisage de quitter la mutuelle – prévoyance – quel budget consacré à la mutuelle – prévoyance, qui est assuré dans le foyer ?

Attractivité / Marque employeur :

- Politique sociale et santé doit être significative ;
- Les agents sont sensibles à l'engagement et à la mobilisation de leur collectivité sur le sujet de la santé ;
- La santé physique et psychique est essentielle, elle a un impact sur la vie personnelle et professionnelle -> efficience d'un agent, retour au travail plus rapide ;
- S'assurer d'un grand nombre d'adhérents pour un meilleur service : tous statuts, jeunes, assistants sociaux, retraités y compris.

Dispositif financier :

- L'ensemble des agents doit se sentir soutenu dans ce domaine par la collectivité et bénéficier d'une participation ;
- Le montant doit être suffisant : 25 euros minimum pour la santé et la prévoyance ;
- La majorité souhaite un contrat labellisé pour la santé et la proposition de tarifs négociés qui permettrait aux personnes n'ayant pas les moyens ou la capacité de discuter sur le sujet, d'avoir une couverture suffisante, puisque cadrée ;
- S'assurer de ne pas subir une augmentation les années qui suivent ;
- Si contrat collectif pour la santé :
 - Avoir la possibilité de choisir des options en fonction du profil de la famille et de l'âge
 - Mesurer la possibilité de le rendre obligatoire, pour s'assurer de prestations intéressantes
- La majorité souhaite un contrat collectif pour la prévoyance ;
- Le montant de la participation doit être le même quel que soit le salaire ;
- Suivre le sujet dépendance dans la prévoyance (risque inaptitude important pour les agents collègues, assistants familiaux, agents administratifs, ...) ;
- Le critère de choix de l'organisme doit être la connaissance de la fonction publique et du statut (fonctionnement du demi-traitement, congés maladie, congés de grave maladie, ...)



Un dispositif santé et prévoyance pour tous

Accompagnement/Formation/Sensibilisation :

- Accompagner les agents dans la compréhension du dispositif santé ;
- Accéder à de l'information de façon claire et succincte ;
- Prévoir des ressources pour conseiller, informer, et orienter les agents selon leur situation sans toutefois les amener à choisir un organisme plus qu'un autre.

Ex : mettre en place des référents dans les différents Pôles qui seraient formés pour informer les agents -> garantir l'information auprès des agents, valoriser les agents désignés ;

- Si contrat cadre, prévoir une/des ressource(s) rh pour gérer les contrats, communiquer auprès des agents ;
- Informer sur le sujet dès l'intégration des agents (qu'est ce qu'une protection, quand avoir la participation, inciter les agents à prendre une prévoyance, alerter sur le fait qu'un salaire n'est pas assuré à 100 % même si fonctionnaire).

Communication :

- Avoir un discours incitatif ;
- Informer individuellement lorsque l'agent n'a pas souscrit à un contrat, et lui en demander les raisons, avec un discours préventif ;
- Présenter différentes hypothèses d'absence : grippe Covid + autre pbm classique = 3 mois d'absence, à l'issue passer à demi-traitement ;
- Comparer l'assurance maison et voiture, avec l'assurance santé, qui aujourd'hui est quasi indispensable.

Composition du groupe projet :

- Constituer un comité d'exécution qui réunit les personnes ayant une connaissance particulière du sujet ;
- Intégrer les syndicats pour la mise en place : recueil du besoin, relecture du cahier des charges, choix du prestataire.



Préconisations d'Orchestra Consultants :

La participation de la collectivité :

- Un contrat groupe pour la prévoyance avec une cotisation des agents qui pourrait être de 0,90 % sur la rémunération mensuelle brute, y compris les primes.
- Un contrat individuel labellisé pour la santé, avec une participation qui pourrait varier de 15 à 25 euros par mois. Chaque agent devrait pouvoir bénéficier de cette participation.

Les autres recommandations en plus du diagnostic proposés :

- réaliser une enquête pour connaître les besoins des personnes qui ne se sont pas assurées,
- pour atteindre la cible « jeune » : promouvoir les options complémentaires des mutuelles à savoir une « proposition d'assurance pour les prêts »
- informer plus largement les agents, avoir une communication adaptées selon la cible, identifier des agents référents munis d'un support pour communiquer sur le dispositif santé, appuyés d'une formation
- s'assurer que les propositions de contrats labellisées soient des offres identiques aux offres non labellisée, voir la capacité de la collectivité à ne pas les présenter dans la liste proposées par la collectivités

-> Et si on devait aller plus loin : « une approche qui ne se limite pas à un dispositif santé et mutuelle »



La préconisation d'Orchestra Consultants : une approche qui ne se limite pas à un dispositif santé et mutuelle

Une politique globale de santé au travail comme levier d'innovation managériale :

Il s'agit de communiquer des idées

Etape 0 – Cadrer le projet

Objectifs du projet :

- Remettre la santé au travail au cœur du management (la santé et le bien-être des agents sont les clés pour avoir une meilleure un service rendu aux usagers satisfaisant
- Prendre en compte l'humain et donner du sens

Constituer un groupe projet :

- Comité de pilotage : Elus, DG, DRH, DGA Ressources, DGA concerné par la gestion des assistants familiaux
- Comité d'exécution : DRH, Syndicats maîtrisant le sujet,

Etape 1 – Découpage du projet par chantier pour une mise en œuvre rapide du dispositif

- Etudier l'absentéisme sur la base de ces indicateurs : taux absentéisme annuel MO, taux absentéisme annuel CLM/CLD, taux absentéisme annuel AT, en global Collectivité et par services
- Réaliser une enquête
- Chantier spécifique sur les assistants familiaux, comptant 1 personne assistante familiale dans le groupe
- Communication : adapter les communications selon les cibles pour inciter les agents à adhérer aux dispositifs santé et prévoyance
- Développer les connaissances des référents, qui communiqueront le premier niveau d'information auprès des agents de terrain et autres

-> ces chantiers n'empêchent pas le choix et la mise en œuvre des dispositifs choisis, mais de s'assurer d'une connaissance du dispositif et de cibler les besoins



La préconisation d'Orchestra Consultants : une approche qui ne se limite pas à un dispositif santé et mutuelle

Une politique globale de santé au travail comme levier d'innovation managériale :

Etape 2 : Identifier et valoriser des démarches santé et mieux être au travail

Des exemples sont présentés en annexe : « Poissy bien être » et l'Agglomération de Cergy Pontoise « journées de la santé », il reste à imaginer le format : en présentiel et/ou, à distance (les organismes intervenus pour l'Agglomération de Cergy Pontoise interviennent également à distance).

Les avantages pour les agents (encadrant ou non) :

- Donner du sens à son travail
- Se sentir utile dans son travail et pour la société
- Augmenter l'estime de soi
- Limiter le stress, les troubles musculosquelettiques et autres troubles psychiques ou physiques associés

Les avantages pour l'équipe :

- Favoriser la bonne ambiance de travail et la solidarité
- Permettre un meilleur fonctionnement opérationnel des équipes
- Améliorer la créativité

Chantiers :

Etudier les événements majeurs des AT et les différents handicaps

Proposer un programme de santé avec des thématiques spécifiques et un calendrier

Communiquer régulièrement en promouvant le sport, l'hygiène alimentaire,

Mais aussi promouvoir les retours d'expérience, les bonnes pratiques, encourager les initiatives de démarche de mieux être.



La préconisation d'Orchestra Consultants :
une approche qui ne se limite pas à un dispositif santé et mutuelle

Une politique globale de santé au travail comme levier d'innovation managériale :

Etape 3 – Validation des propositions par le comité d'exécution, puis de pilotage

Etape 4 – Consultation des partenaires sociaux (CHSCT) et Validation par le conseil délibérant



ANNEXES

COMMUNICATION D'AUTRES COLLECTIVITES
SUR LE SUJET

Exemple de support de communication sur le sujet prévoyance : Département du Val d'Oise (1/2)

Comment j'adhère ?

1. Nos équipes se tiennent à votre disposition pour vous conseiller au 09 72 72 40 50 (prix d'un appel local).
2. Complétez le bulletin d'adhésion accompagné des pièces suivantes : votre dernier bulletin de salaire, une copie de votre pièce d'identité en cours de validité (carte nationale d'identité, passeport, permis de conduire, carte ou titre de séjour, carte de résident).
3. Retournez votre dossier au Service administration du personnel du Conseil départemental du Val d'Oise.

VOS CONTACTS

Pôle administratif du SAP
Pour toutes questions, ainsi que pour le retour des dossiers :
Tél. : 01 34 25 16 38 - mutuelles-infos@valdoise.fr

Centre de Gestion MGEN
TSA 90061
69626 VILLEURBANNE CEDEX

Tél. : **09 72 72 40 50**
Service gratuit • prix appel

Pour vos demandes de devis

PAR MAIL :
infodevis-territoriaux@mgen.fr

RDV EN AGENCE :
MNT : 14 Rue Eric de Martimprey
95302 PONTOISE



Complémenter est une marque déposée par la MNT et la MGEN. MGEN Filia Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro SIREN 440 363 980 dont le siège social est situé 3 square Max Hymans, 75748 PARIS cedex 15. Mutuelle Nationale Territoriale, mutualité soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro SIREN 775 478 584 dont le siège social est situé 4, rue d'Arènes, 75009 PARIS. Document à caractère publicitaire.

Conseil départemental du Val d'Oise
2 avenue du Parc
CS 20201 CERGY
95032 CERGY-PONTOISE CEDEX

tél. : 01 34 25 30 30
fax : 01 34 25 33 00
www.valdoise.fr



Le Conseil départemental
aux côtés de ses agents



Contrat collectif PRÉVOYANCE





**Réouverture exceptionnelle*
DU CONTRAT DE PRÉVOYANCE
COMPLÉMENT'ER**

du 1^{er} mars 2021 au 1^{er} juillet 2021

230
30



Exemple de support de communication sur le sujet prévoyance : Département du Val d'Oise (2/2)

PRESTATIONS PREVOYANCE

Qui est concerné?

Les agents du Département du Val d'Oise (en dehors des assistants familiaux) en activité de service et relevant d'une des catégories suivantes :

- Les fonctionnaires.
- Les agents de droit public ou privé.
- Les contractuels ayant à minima un contrat d'un an.

Quels sont mes avantages ?

- Un taux de cotisation préférentiel : 0,62%.
- Garantie immédiate (le 1^{er} jour du mois suivant la réception du bulletin d'adhésion).
- Pas de questionnaire médical.
- Pas de délai de stage*.
- Pas de limite d'âge à l'adhésion.
- Une garantie qui couvre le maintien de salaire ainsi que votre Régime Indemnitare (pour compenser la perte des primes et indemnités mensuelles).
- Un espace adhérent.

Quelle est ma cotisation mensuelle pour bénéficier du contrat ?

La cotisation est calculée :

La cotisation est fixée à 0,62% de l'ensemble de la rémunération mensuelle brute perçue. Toutefois, certaines parties de la rémunération ne sont pas prises en compte :

- L'indemnité de résidence.
- le supplément familial de traitement versé aux agents qui ont des enfants à charge.
- la part variable annuelle du régime indemnitaire pour les agents qui en bénéficient.

Pour les agents titulaires, stagiaires et contractuels : sur 100% du traitement indiciaire brut (TIB) et de la NBI brute perçus par les agents en activité. Le régime indemnitaire (RI) est pris en compte. Le barème des cotisations est établi comme suit : l'assiette de cotisation du RI ne prend en considération que les primes fixes et pas la part modulable.

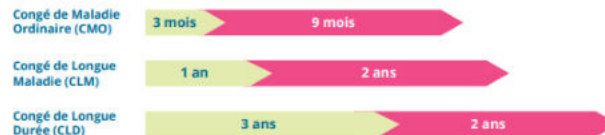
Taux de cotisation	Exemple de cotisation mensuelle sur 1500€ de traitement indiciaire brut et 200€ de régime indemnitaire
0,62%	10,54 €

Comment suis-je indemnisé en congé de maladie sans prévoyance ?

Chaque année, près de 85 000 agents territoriaux perdent 50% de leur salaire suite à un arrêt maladie. Certains problèmes de santé entraînent des arrêts de travail prolongés (accident de la vie privée, sciatique...). Or, votre statut prévoit une perte de 50% de vos revenus en cas d'arrêt de travail supérieur à 3 mois – consécutifs ou non - au cours des 12 derniers mois.

*Le contrat est ouvert aux agents dans un délai de 12 mois après leur recrutement. A titre exceptionnel, la possibilité d'adhérer est donnée à l'ensemble des agents pour toute adhésion avec une date d'effet comprise entre le 01/03/2021 et le 01/07/2021. L'adhésion au présent contrat est facultative.

> Vous êtes agent titulaire ou stagiaire affilié à la CNRACL



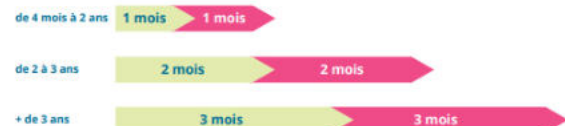
> Vous êtes agent titulaire ou stagiaire non affilié à la CNRACL



> Vous êtes agent non titulaire

Congé de Maladie Ordinaire (CMO) :

Le maintien du traitement dépend de votre ancienneté dans la collectivité, à l'issue vous perdez 50% de votre salaire.



Pour une ancienneté < 4 mois, la MNT intervient en complément des indemnités journalières de la Sécurité sociale à partir du 61^{er} jour d'arrêt.

Congé de Grave Maladie (CGM) : Pour les agents non affiliés à la CNRACL il n'existe qu'un seul type de Congé Maladie au-delà du CMO, c'est le CGM



● 100 % du traitement ● 50 % du traitement

Comment suis-je indemnisé avec les garanties Complémenter Prévoyance ?

- Garantie de base Complémenter : la garantie permet, dès le premier jour du passage à demi-traitement, une indemnisation de 90% de votre traitement indiciaire net, sous la forme d'indemnités journalières pendant une durée maximale de 1 095 jours.
- Garantie sur le régime indemnitaire : la garantie permet de bénéficier de 45% du régime indemnitaire mensuel net en cas de ½ traitement.

Rémunération nette normale	Rémunération à demi-traitement	Rémunération à demi-traitement et garantie complémenter
1450 € de traitement indiciaire + 200 € de régime indemnitaire, soit 1650 €	725 € de traitement indiciaire et 0 € de régime indemnitaire. Le régime indemnitaire n'est plus versé au-delà d'une certaine durée d'arrêt	725 € + 580 € de garantie de base + 90 € de garantie régime indemnitaire soit 1395 €

Exemple de journée consacrée à la santé à la communauté d'agglomération de cergy pontoise

Le choix d'atelier a été fait, voir pour d'autres formes de communication

3. PROPOSITION D'ANIMATIONS POUR LES JOURNEES DE LA SANTE

Il est proposé de faire appel à des praticiens qui seraient présents sur place pendant 2 jours afin d'apporter des solutions/conseils adaptés aux besoins des agents, dans les domaines suivants :

DOMAINES	DETAIL SUR L'ANIMATION	OBJECTIF DE L'ANIMATION
NUTRITION : <i>Ateliers cuisine</i>	<p><u>Il est proposé plusieurs ateliers cuisine, à savoir :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Petit-déjeuner sain et gourmand, - <u>lunch</u> box, <p><u>Seront également proposés entre les ateliers des conférences à thèmes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'importance du dîner (en lien avec le sommeil). 	<p>La présence d'un nutritionniste permettra d'aborder concrètement les questions liées à l'alimentation et de mieux faire comprendre aux agents les enjeux d'une alimentation saine et équilibrée.</p>
NATUROPATHIE : <i>Ateliers à thèmes</i>	<p><u>3 ateliers seront prévus sur les thématiques suivantes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - les 4 ou 5 huiles à avoir chez soi, - les plantes du quotidien qui peuvent avoir des bienfaits insoupçonnés, - Gérer certaines maladies avec la naturopathie 	<p>La naturopathie, reconnue comme médecine douce complémentaire à la médecine conventionnelle permet de rééquilibrer le fonctionnement de l'organisme par des techniques naturelles et en minimisant le recours aux traitements médicamenteux.</p>
OSTEOPATHIE : <i>Séance individuelle de 20 à 30 minutes : bilan et quelques manipulations</i>	<p>Séance individuelle permettrait aux agents de découvrir cette thérapie pour les novices et/ou bénéficier d'une séance corrective selon leur problématique santé connue ou dans le but d'un « check-up ».</p>	<p>L'ostéopathie est une thérapie dite alternative basée sur l'observation de la posture et qui utilise une palpation fine afin de détecter les tensions / déséquilibres causant des douleurs ou des malaises, puis des manipulations afin de rétablir l'équilibre.</p>
SOPHROLOGIE : <i>Atelier collectif (15 / 20 personnes) 45minutes – 1heure 5 exercices de relaxation</i>	<p>Les répercussions physiques et mentales du sommeil sur la sécurité et la santé sont connues : fatigue au volant, troubles de la mémoire, fatigue chronique ou risque accru de maladies cardiovasculaires... Il en va de même pour les émotions, le stress et la façon dont nous les gérons.</p> <p>Fondée sur l'observation et l'étude de la conscience, de la perception corporelle et de l'activation du corps et de l'esprit, elle contribue à développer sérénité et mieux-être.</p>	<p>A travers des conseils pratiques, des temps d'échanges et des exercices simples et ludiques, les agents apprendront à mieux gérer ce paramètre essentiel à une bonne journée de travail.</p> <p>Sa pratique régulière permet de renforcer les valeurs positives dans la vie quotidienne personnelle et professionnelle, de développer les capacités à gérer le stress et les émotions négatives et agit sur le sommeil et la douleur.</p>

DOMAINES	DETAIL SUR L'ANIMATION	OBJECTIF DE L'ANIMATION
HYPNOTHERAPIE : <i>Atelier sur l'arrêt du tabac Séances en groupe (6 à 12 personnes)</i>	<p>L'hypnose désigne un état modifié de conscience proche du sommeil ; pratiquée par un professionnel de santé, l'hypnothérapie permet de soulager ou de résoudre de nombreux troubles : douleur, addiction, phobie, dépression, digestion, sommeil, perte de poids.</p> <p>L'hypnothérapeute invite donc l'inconscient du sujet à se défaire de ses idées nuisibles et à les remplacer par des idées plus justes ou qui correspondent mieux à ses valeurs.</p>	<p>Topo sur la cigarette, les croyances liées et les risques.</p> <p>Qu'est-ce que l'hypnose.</p> <p>Le conscient et l'inconscient.</p> <p>Comment l'hypnose peut aider à arrêter de fumer.</p>
Exposition sur le bruit	<p>Exposition de kakémonos sur le thème du bruit, notamment sur les risques sur le lieu de travail et dans la vie personnelle.</p>	<p>Sensibiliser les agents sur les risques quotidiens de l'exposition au bruit.</p>
Conférence sur les risques psychosociaux (RPS) <i>Psychologue du travail</i>	<p>Les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail. Ils peuvent concerner toutes les entités quelles qu'elles soient.</p>	<p>Cette conférence, animée par la psychologue du travail, permettrait de définir ce que sont les risques psychosociaux, les détecter et travailler ensemble pour les éradiquer.</p>
Conseil pour bien s'installer devant son écran <i>Intervention d'un ergonome du CIG</i>	<p>Intervention d'un ergonome qui se déplacera dans les bureaux des agents.</p>	<p>Analyser les postes de travail et préconiser les bons aménagements et les bonnes postures à adopter</p>
SPORT : <i>Conférence et séances de sport</i>	<p>Une conférence d'une heure (en petits groupes) sera organisée sur les bienfaits du sport au quotidien ainsi que les méfaits de la non-activité physique pour prévenir les maladies ou problématiques physiques.</p> <p>Plusieurs séances de yoga, Pilate, renforcement musculaire et Qi Gong de 30 min seront également organisées sur inscription.</p>	<p>Une mauvaise hygiène de vie, une alimentation peu équilibrée et variée, et l'absence d'exercices physiques augmentent les risques de surpoids et de maladies.</p> <p>Une sensibilisation à l'exercice physique semble nécessaire pour une meilleure prise en compte des problématiques de santé.</p>

Nous pourrions également retrouver un atelier sur les addictions avec l'association DUNE (usage des médicaments par exemple), un atelier sur la mobilité, etc.

Coût global des animations : 7000 euros TTC



Exemple d'investissement sur la santé dans la durée à la ville de Poissy (1/4)



Une ville bien dans sa tête, bien dans son corps
Pour mieux servir les Pisciacais



Favoriser le bien-être au travail,
lutter contre l'absentéisme,
et renforcer la cohésion par le sport,
c'est

améliorer le service
rendu aux Pisciacais !





Exemple d'investissement sur la santé dans la durée à la ville de Poissy (2/4)

Santé-Travail Deux heures de sport intégrées au temps de travail



Karl Olive
Maire de Poissy
Vice-président de la Communauté urbaine Grand Paris Seine & Oise
Vice-président du Conseil départemental des Yvelines

Les sports proposés sont la marche, la marche nordique, la remise en forme et la natation.

de nouvelles planifications, l'annualisation du temps de travail et le télé-travail permettent d'engager ce dispositif. Et je fais le pari de la réussite de ce Poissy Bien-Être. En allant marcher, nager, se tonifier..., nos agents seront en meilleure forme. Mieux dans leur peau, plus efficaces encore dans le travail et - je n'en doute pas - moins absents. **Mens sana in corpore sano.**

Comment vous est venue cette idée ?
« En relation avec les organisations syndicales, nous avons instauré à notre arrivée en 2014, un vaste plan d'amélioration des conditions de travail qui porte ses fruits : mise en place du télé-travail pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée, sensibilisation du management aux risques psychosociaux, procédure d'entretien de reprise d'activité, création d'un centre de formation interne dans lequel s'intègre Poissy Bien-Être.

À Poissy, nous notons une stabilisation de l'absentéisme (20,5 jours par an et par agent contre 22 jours au niveau national), alors qu'on vient d'annoncer une augmentation de l'absentéisme de 9,5% dans les collectivités territoriales entre 2014 et 2015. À Poissy, l'absentéisme a un lourd impact : 2 millions d'euros dont 1,5 million directement absorbé sur notre budget communal. Il faut bien en être conscient.

Aujourd'hui, nous souhaitons aller plus loin dans l'amélioration du bien-être au travail. Désormais, sur la base du volontariat, nos agents pourront bénéficier d'un créneau de deux heures de sport hebdomadaire par cycles de dix séances.

Vous parlez souvent de contrat gagnant-gagnant...
Exactement. Depuis notre arrivée aux commandes en 2014, nous avons établi un contrat gagnant-gagnant avec nos agents.

Si la ville a pu générer 12% d'économie de fonctionnement et une baisse de l'ordre de 1,5 million d'euro sur ses charges de personnels en moins de trois ans, cela a été rendu possible en grande partie grâce à leur engagement et leur exemplarité professionnelle. Qu'ils en soient vivement remerciés. Nous mesurons ici au quotidien leur sens du service public.

Avec 9 millions d'euros de baisse de dotation de l'État sur la trajectoire 2014-2020, nous n'avions pas d'autre choix que de restructurer notre organisation et notre politique de ressources humaines.

Comment vont fonctionner ces deux heures de sport bien-être intégrées dans le temps de travail ?
Nos agents travaillent 1607 heures effectives par an avec une qualité de service rendue au public. La création d'un poste d'agent de liaison et de dialogue social avec le personnel,

de nouvelles planifications, l'annualisation du temps de travail et le télé-travail permettent d'engager ce dispositif. Et je fais le pari de la réussite de ce Poissy Bien-Être. En allant marcher, nager, se tonifier..., nos agents seront en meilleure forme. Mieux dans leur peau, plus efficaces encore dans le travail et - je n'en doute pas - moins absents. **Mens sana in corpore sano.**

Êtes-vous très confiant ?
Oui, comme le sont, à l'unanimité, toutes celles et ceux qui nous ont épaulés dans la concrétisation de cette première dans le domaine public : des élus aux représentants de l'assurance maladie en passant par la médecine préventive et les agents, premiers concernés !

Le concept de « Santé-Travail » ne doit pas être qu'un slogan. A Poissy, c'est une réalité. Nous partons sur une période probatoire de trois ans. Et nous dresserons des bilans réguliers. Enfin à titre personnel, il y a déjà bien longtemps que je suis convaincu. Je fais trois séances de sport par semaine. En bientôt 30 ans de vie professionnelle, j'ai été en arrêt-maladie 5 jours, en 1994. Et vraiment parce que je ne pouvais pas faire autrement. Oui, le sport, c'est la santé ! »



UN DISPOSITIF NOVATEUR




Principe

Depuis quelques années, des structures ont mis en place des activités sportives pour des salariés avec des effets bénéfiques sur le présentisme. Mais celles-ci sont pratiquées lors des temps libres (pause méridienne, avant ou après les horaires de travail). L'intérêt majeur et novateur du dispositif présenté par la Ville de Poissy est qu'il est **incitatif puisque proposé pendant le temps de travail.**

Avec ce dispositif, la collectivité souhaite améliorer le bien-être des agents et par conséquent la qualité de service aux Piscicacais, priorité de l'équipe municipale.

Objectifs

Bien-être au travail
Pour améliorer cette situation, la Ville prend ses responsabilités. Depuis 2014, un plan d'actions pour l'amélioration des conditions de travail, validé par les partenaires sociaux et la médecine du travail, est élaboré.

Le bien-être au travail à Poissy passe par plusieurs actions :

TÉLÉTRAVAIL	CENTRE DE FORMATION INTERNE Poissy Bien-Être	SENSIBILISATION MANAGEMENT
-------------	---	----------------------------

Lutte contre l'absentéisme
À Poissy, on comptabilise **20,5 jours d'absence maladie par an et par agent.** Même si ce chiffre est inférieur à la moyenne nationale (22 jours), la municipalité ne peut s'en féliciter car l'absentéisme pénalise doublement la collectivité :

1,5 million par an à la charge de la collectivité (4% de la masse salariale).

500 000€ pour la Caisse primaire d'assurance maladie.

Il pénalise l'organisation, la continuité et la qualité du service.

Diagram showing the flow from Absentéisme (represented by a chair icon) to Coût Direct and Coût Indirect.



Exemple d'investissement sur la santé dans la durée à la ville de Poissy (3/4)



Pour qui ?

L'ensemble des collaborateurs occupant un emploi permanent à la collectivité peuvent y prétendre. Soit **850 personnes** sur la base du volontariat.



Quand ?

Poissy Bien-être est mis en place à partir du 16 janvier 2017 pour 3 ans à titre expérimental avec un bilan annuel sur la période.



Mise en place

L'aspect innovant du dispositif : des créneaux de sport pendant le temps de travail.

Une fois par semaine, l'agent va pouvoir aller exercer une activité sportive sur son temps de travail.

Il disposera de deux heures réparties ainsi :

- 30' pour se rendre sur le lieu de pratique et se préparer
- 1h d'activité sportive effective
- 30' pour revenir à son poste

Ces créneaux seront bien comptabilisés comme du temps de travail, même s'ils sont pris sur la pause méridienne.

L'agent disposera, avant ou après, des 45 minutes réglementaires de pause.

Les activités sportives proposées s'inscrivent dans le cadre du **plan de formation interne** mis en place par la collectivité en 2017. Il sera porté par des **professionnels du sport salariés par la Ville** (éducateurs brevetés, maîtres-nageurs).



Comment s'inscrire ?

Les agents peuvent choisir parmi l'une des **6 activités réparties sur 16 créneaux pour une durée d'un trimestre (soit dix séances)** en remettant la fiche d'inscription et le certificat médical à leur responsable hiérarchique.

Celui-ci organisera alors ses rotations afin que le service rendu aux Pisciçais ne soit pas affecté.



6 activités, 16 créneaux pour se sentir mieux

La Ville a choisi de retenir le principe d'une inscription trimestrielle (10 séances) sur un créneau. Cela revêt plusieurs avantages pour l'agent et la collectivité :

- > **Progression dans la pratique d'une activité**
- > **Cohésion de groupe**
- > **Facilité à s'organiser sur la durée**

🏊 **Activité sportive effective** 🕒 Créneau alloué à Poissy Bien-Être

Isabelle Dray-Bazerque
Conseillère municipale déléguée aux Ressources Humaines

L'humain au cœur de l'organisation

Même si l'absentéisme à Poissy est moindre qu'au niveau national (20,5 jours par an et par agent contre 22), il n'en est pour autant pas une fatalité. C'est pour le prévenir que nous avons décidé de veiller au bien-être des agents en leur proposant des activités sportives sur leur temps de travail. Le bienfait du sport est ainsi reconnu par des études, notamment celle menée par un groupe de médecins du travail et la Fédération française du sport d'entreprise qui a démontré que les employés sportifs ont moins d'accidents du travail et moins d'arrêts maladie que les employés dits sédentaires. Une autre étude insiste sur les retombées mentales puisque le sport limite le stress, l'anxiété et la dépression légère mais aussi accroît l'estime de soi et l'équilibre psychologique et émotionnel.

Pour la collectivité, le sport est par ailleurs pourvoyeur de valeurs (performance, esprit d'équipe, courage, communication, abnégation, dépassement de soi), il favorise le vivre ensemble, la cohésion mais aussi l'identification à une structure.

A travers ce dispositif «Poissy Bien-Être», il s'agit aussi pour nous de mettre l'humain au cœur de l'organisation.

MARCHE NORDIQUE

La marche nordique est l'activité extérieure par excellence pour l'amélioration de la condition physique et l'endurance. Les bâtons vous seront prêtés afin que vous puissiez trouver un équilibre et soulager la pression articulaire.

PRÉVOIR : Une paire de basket, se couvrir en fonction des conditions météorologiques, un sac à dos avec une bouteille d'eau.

MERCREDI
CAGLIONE
🕒 8H30-9H30
🕒 8H-10H

VENDREDI
CAGLIONE
🕒 12H15-13H15
🕒 11H45-13H45

MARCHE

La marche à pied avec ses nombreux bienfaits santé et avantages constitue non seulement un très bon exercice pour rester en bonne condition physique mais également un moment de partage en marchant en groupe.

PRÉVOIR : Une paire de basket, se couvrir en fonction des conditions météorologiques, un sac à dos avec une bouteille d'eau.

MARDI
CAGLIONE
🕒 12H15-13H15
🕒 11H45-13H45

JEUDI
CAGLIONE
🕒 12H15-13H15
🕒 11H45-13H45



GYM D'ENTRETIEN

La Gym d'entretien s'adresse à tout participant désireux d'améliorer sa tonicité musculaire. Chaque séance combine période d'échauffement, travail cardio, renforcements musculaires, exercices d'étirements, et relaxation, le tout dans un gymnase avec de la musique.

PRÉVOIR : Une paire de basket, un jogging, une serviette, une bouteille d'eau.

LUNDI COURCELLE
🕒 8H30-9H30
🕒 8H-10H

LUNDI COURCELLE
🕒 12H15-13H15
🕒 11H45-13H45

MARDI LA SOURCE
🕒 16H30-17H30
🕒 16H-18H

JEUDI CAGLIONE
🕒 8H30-9H30
🕒 8H-10H

JEUDI LA SOURCE
🕒 16H30-17H30
🕒 16H-18H

VENDREDI COURCELLE
🕒 12H15-13H15
🕒 11H45-13H45



Exemple d'investissement sur la santé dans la durée à la ville de Poissy (4/4)

Des pratiques douces et non traumatisantes retenues en partenariat avec la médecine du travail



NATATION

Elle contribue à vous fortifier, améliorer votre système immunitaire, et à vous tenir en forme et en bonne santé. C'est également une excellente façon de se détendre et se relaxer.

PRÉVOIR : Un bonnet, des lunettes, un maillot de bain, une bouteille d'eau.

LUNDI MIGNEAUX
7H45-8H45
7H15-9H15

JEUDI MIGNEAUX
10H20-11H10
(à partir de 2 semaines)
9H50-10H50

AQUAGYM

L'aquagym est l'activité idéale pour reprendre le sport, s'affiner grâce à un travail physique sollicitant l'ensemble du corps et renforcer progressivement la tonicité musculaire. L'activité profite du caractère stimulant et non traumatisant du milieu aquatique, elle se pratique en musique.

PRÉVOIR : Un bonnet, un maillot de bain, une bouteille d'eau.

LUNDI MIGNEAUX
11H20-12H10
Piscine de Migneaux
10H50-12H50

MERCREDI MIGNEAUX
12H15-13H
Piscine de Migneaux
11H45-13H45

MERCREDI MIGNEAUX
11H15-12H
(à partir de 22 ans)
Piscine de Migneaux
10H45-12H45

AQUA-JOGGING

L'aqua-jogging consiste, pendant 45min, à réaliser de la course à pied en milieu aquatique. Il permet de s'affiner et de muscler rapidement le corps, le tout en musique.

PRÉVOIR : Un bonnet, un maillot de bain, une bouteille d'eau.

VENDREDI SAINT-LEGER
11H30-12H15
Piscine St-Leger
11H-13H

santé active
le service pour préserver sa santé
www.mairiedupoissy.com

Avec Santé Active,
une conférence pour apprendre
les bons réflexes santé



Lors de chaque cycle, un intervenant présentera à l'ensemble des agents les bonnes habitudes à prendre en termes de nutrition, de posture...

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

Orientations budgétaires 2022

DÉLIBÉRATION N° 22-4 du 19 janvier 2022

**Recours au vote électronique par Internet comme modalité de vote
pour les élections professionnelles du 8 décembre 2022.**

DATE DE LA CONVOCATION : 24/12/2021

PRÉSIDENT DE SÉANCE : Germinal PEIRO

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Mélanie CELERIER

PRÉSENTS : Josie BAYLE, Jérôme BETAILLE, Catherine BEZAC-GONTHIER, Christelle BOUCAUD, Pascal BOURDEAU, Carline CAPPELLE, Mélanie CELERIER, Olivier CHABREYROU, Véronique CHABREYROU, Sylvie CHEVALLIER, Thierry CIPIERRE, Christel DEFOULNY, Frédéric DELMARES, Pascal DELTEIL, Stéphane DOBBELS, Corinne DUCROCQ, Claudine FAURE, Marie-Laure FAURE, Stéphane FAYOL, Eric FRETILLERE, Florence GAUTHIER, Isabelle HYVOZ, Cécile LABARTHE, Raphaëlle LAFAYE, Michel LAJUGIE, Bruno LAMONERIE, Jean-Michel MAGNE, Marie-Lise MARŞAT, Paul MASO, Serge MERILLOU, Juliette NEVERS, Alain OLLIVIER, Germinal PEIRO, Jacques RANOUX, Christophe ROUSSEAU, Jean-Michel SAUTREAU, Benoît SECRESTAT, Mireille VOLPATO

ABSENTS EXCUSÉS AVEC POUVOIR : Régine ANGLARD donne pouvoir à Christelle BOUCAUD, Didier BAZINET donne pouvoir à Catherine BEZAC-GONTHIER, Florence BORGELLA donne pouvoir à Christophe ROUSSEAU, Francine BOURRA donne pouvoir à Stéphane FAYOL, Dominique BOUSQUET donne pouvoir à Isabelle HYVOZ, Patricia LAFON-GAUTHIER donne pouvoir à Germinal PEIRO, Fabienne LAGOUBIE donne pouvoir à Benoît SECRESTAT, Laurent MOSSION donne pouvoir à Josie BAYLE, Rozenn ROUILLER donne pouvoir à Jean-Michel SAUTREAU, Christian TEILLAC donne pouvoir à Florence GAUTHIER

ABSENTS EXCUSÉS SANS POUVOIR : Jacques AUZOU, Marie-Claude VARAILLAS.

RAPPORTEUR : Catherine BEZAC-GONTHIER

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Pour : 48

Contre : 0

Abstention : 0

Non-participation : 0

Excusés sans pouvoir : 2

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

Orientations budgétaires 2022

N° 22-4 du 19 janvier 2022

Recours au vote électronique par Internet comme modalité de vote
pour les élections professionnelles du 8 décembre 2022.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU l'avis favorable à la majorité du Comité Technique Paritaire (CTP) en date du 6 décembre 2021 sur le recours au vote électronique par Internet comme modalité de vote pour tous les scrutins (CAP, CCP, CST) y compris le vote à l'urne électronique, le jour de l'élection,


VU le rapport présenté par M. le Président du Conseil départemental,

VU l'avis de la 1re commission finances, administration générale, patrimoine, aide aux communes,

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

RETIENT pour l'organisation des élections professionnelles du 8 décembre 2022, le principe du recours au vote électronique par Internet comme modalité de vote pour tous les scrutins (CAP, CCP, CST) y compris le vote à l'urne électronique, le jour de l'élection.

La Commission Permanente approuvera les modalités d'organisation du vote électronique.

Le Président du Conseil départemental
de la Dordogne

Germinal PEIRO

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

Orientations budgétaires 2022

DÉLIBÉRATION N° 22-5 du 19 janvier 2022

Charte de la laïcité et des valeurs républicaines du Conseil départemental de la Dordogne.

DATE DE LA CONVOCATION : 24/12/2021

PRÉSIDENT DE SÉANCE : Germinal PEIRO

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Mélanie CELERIER

PRÉSENTS : Josie BAYLE, Jérôme BETAILLE, Catherine BEZAC-GONTHIER, Christelle BOUCAUD, Pascal BOURDEAU, Carline CAPPELLE, Mélanie CELERIER, Olivier CHABREYROU, Véronique CHABREYROU, Sylvie CHEVALLIER, Thierry CIPIERRE, Christel DEFOULNY, Frédéric DELMARES, Pascal DELTEIL, Stéphane DOBBELS, Corinne DUCROCQ, Claudine FAURE, Marie-Laure FAURE, Stéphane FAYOL, Eric FRETILLERE, Florence GAUTHIER, Isabelle HYVOZ, Cécile LABARTHE, Raphaëlle LAFAYE, Bruno LAMONERIE, Jean-Michel MAGNE, Marie-Lise MARSAT, Paul MASO, Serge MERILLOU, Juliette NEVERS, Alain OLLIVIER, Germinal PEIRO, Jacques RANOUX, Christophe ROUSSEAU, Jean-Michel SAUTREAU, Benoît SECRESTAT, Mireille VOLPATO

ABSENTS EXCUSÉS AVEC POUVOIR : Régine ANGLARD donne pouvoir à Christelle BOUCAUD, Didier BAZINET donne pouvoir à Catherine BEZAC-GONTHIER, Florence BORGELLA donne pouvoir à Christophe ROUSSEAU, Francine BOURRA donne pouvoir à Stéphane FAYOL, Dominique BOUSQUET donne pouvoir à Isabelle HYVOZ, Patricia LAFON-GAUTHIER donne pouvoir à Germinal PEIRO, Fabienne LAGOUBIE donne pouvoir à Benoît SECRESTAT, Laurent MOSSION donne pouvoir à Josie BAYLE, Rozenn ROUILLER donne pouvoir à Jean-Michel SAUTREAU, Christian TEILLAC donne pouvoir à Florence GAUTHIER

ABSENTS EXCUSÉS SANS POUVOIR : Jacques AUZOU, Michel LAJUGIE, Marie-Claude VARAILLAS.

RAPPORTEUR : Serge MERILLOU

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Pour : 47

Contre : 0

Abstention : 0

Non-participation : 0

Excusés sans pouvoir : 3

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

Orientations budgétaires 2022

N° 22-5 du 19 janvier 2022

Charte de la laïcité et des valeurs républicaines du Conseil départemental de la Dordogne.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le rapport présenté par M. le Président du Conseil départemental,

VU l'avis de la 1re commission finances, administration générale, patrimoine, aide aux communes,

VU l'avis de la 2e commission emploi, économie, tourisme, affaires européennes et coopération décentralisée,

VU l'avis de la 3e commission solidarité, santé, insertion, famille, enfance,

VU l'avis de la 4e commission agriculture, forêt, aménagement rural, développement durable,

VU l'avis de la 5e commission infrastructures, transports, logement, développement numérique,

VU l'avis de la 6e commission jeunesse, éducation, culture, sports,

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

APPROUVE la Charte de la laïcité et des valeurs républicaines du Conseil départemental de la Dordogne, ci-annexée.

S'ENGAGE à faire vivre les valeurs de cette Charte, notamment en l'adressant à toute association bénéficiant d'une subvention de fonctionnement du Département.


Le Président du Conseil départemental
de la Dordogne
Germinal PEIRO

Charte de la laïcité et des valeurs républicaines du Conseil départemental de la Dordogne

Collectivité territoriale de la République, le Conseil départemental de la Dordogne veille, dans le cadre de son fonctionnement et de la mise en œuvre des compétences qui lui sont attribuées, au respect du principe de laïcité et des valeurs républicaines tels que fixés par différents textes fondateurs : la **Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789**, le **Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946** et la **Constitution du 4 octobre 1958***.

La présente Charte est l'expression de l'engagement du Conseil départemental de la Dordogne pour, dans le cadre de ses relations avec ses partenaires,

- favoriser l'exercice de la citoyenneté de chacun, dans le respect de l'égalité des droits et des convictions,
- prévenir les phénomènes de pressions, de rejet de l'autre ou de discrimination notamment à raison de sa religion, de sa conviction, de son sexe ou d'une quelconque appartenance réelle ou supposée.

Le respect des principes de la République impose qu'aucun autre ne puisse leur être juridiquement supérieur : en effet, nul ne peut se prévaloir de convictions politiques, philosophiques ou religieuses pour ne pas respecter et ne pas appliquer les principes et valeurs de la République.

Dans ce cadre, la laïcité est un principe indissociable des valeurs de liberté, d'égalité et de fraternité constitutives de la devise de la République française. Ce principe repose sur trois fondements garantis par la **loi du 9 décembre 1905** : la **liberté de conscience et de culte**, la **séparation des institutions publiques et des organisations religieuses**, et l'**égalité de tous devant la loi quelles que soient leurs croyances ou leurs convictions**.

Valeur positive visant à permettre l'émancipation de tous les individus quelles que soient leurs différences, la laïcité est garante du bien collectif dans une société qui souhaite s'unir pour construire un avenir commun.

L'engagement du Conseil départemental à promouvoir le respect du principe de laïcité et des valeurs républicaines concerne notamment les organismes dont l'action est soutenue financièrement par la collectivité. Convaincu du rôle essentiel que jouent lesdits organismes en matière de cohésion sociale et d'animation du territoire, le Conseil départemental de la Dordogne souhaite travailler à leurs côtés pour réaffirmer et partager le respect des valeurs et principes républicains.

Aussi, tout organisme qui souhaite bénéficier d'un soutien départemental doit souscrire à ces valeurs et principes, en particulier :

- *L'égalité de tous devant la loi, sans distinction d'origine, de sexe ou de religion,*
- *Le respect de toutes les croyances,*
- *L'égalité entre les femmes et les hommes,*
- *La liberté de conscience qui permet la liberté de croire, de ne pas croire, de ne plus croire ou de changer de religion. La liberté de croire inclut celle de pratiquer une religion, en privé ou en public, dès lors que les manifestations de cette pratique ne portent pas atteinte à l'ordre public établi par la loi.*

Au travers de cette charte, le Département s'engage à promouvoir les valeurs de la République et le principe de laïcité dans le cadre du développement de ses activités et de celles de ses partenaires.

Extraits des principaux textes fondateurs :

Extraits de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 :

Article 4 : « La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas autrui : ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres Membres de la Société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la Loi ».

Article 10 : « Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi ».

Extrait du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 :

« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Extrait de l'article 1 de la Constitution du 4 octobre 1958 :

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale ».

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

Orientations budgétaires 2022

DÉLIBÉRATION N° 22-6 du 19 janvier 2022

Tarifification 2022. Section "dépendance" des Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD). - Tarifification 2022. Section "dépendance" des Etablissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD).

DATE DE LA CONVOCATION : 24/12/2021

PRÉSIDENT DE SÉANCE : Germinal PEIRO

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Mélanie CELERIER

PRÉSENTS : Josie BAYLE, Jérôme BETAILLE, Catherine BEZAC-GONTHIER, Christelle BOUCAUD, Pascal BOURDEAU, Carline CAPPELLE, Mélanie CELERIER, Olivier CHABREYROU, Véronique CHABREYROU, Sylvie CHEVALLIER, Thierry CIPIERRE, Christel DEFOULNY, Frédéric DELMARES, Pascal DELTEIL, Stéphane DOBBELS, Corinne DUCROCQ, Claudine FAURE, Marie-Laure FAURE, Stéphane FAYOL, Eric FRETILLERE, Florence GAUTHIER, Isabelle HYVOZ, Cécile LABARTHE, Raphaëlle LAFAYE, Michel LAJUGIE, Bruno LAMONERIE, Jean-Michel MAGNE, Marie-Lise MARSAT, Paul MASO, Serge MERILLOU, Juliette NEVERS, Alain OLLIVIER, Germinal PEIRO, Jacques RANOUX, Christophe ROUSSEAU, Jean-Michel SAUTREAU, Benoît SECRESTAT, Mireille VOLPATO

ABSENTS EXCUSÉS AVEC POUVOIR : Régine ANGLARD donne pouvoir à Christelle BOUCAUD, Didier BAZINET donne pouvoir à Catherine BEZAC-GONTHIER, Florence BORGELLA donne pouvoir à Christophe ROUSSEAU, Francine BOURRA donne pouvoir à Stéphane FAYOL, Dominique BOUSQUET donne pouvoir à Isabelle HYVOZ, Patricia LAFON-GAUTHIER donne pouvoir à Germinal PEIRO, Fabienne LAGOUBIE donne pouvoir à Benoît SECRESTAT, Laurent MOSSION donne pouvoir à Josie BAYLE, Rozenn ROUILLER donne pouvoir à Jean-Michel SAUTREAU, Christian TEILLAC donne pouvoir à Florence GAUTHIER

ABSENTS EXCUSÉS SANS POUVOIR : Jacques AUZOU, Marie-Claude VARAILLAS.

RAPPORTEUR : Jacques RANOUX

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Pour : 48

Contre : 0

Abstention : 0

Non-participation : 0

Excusés sans pouvoir : 2

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

Orientations budgétaires 2022

N° 22-6 du 19 janvier 2022

Tarification 2022. Section "dépendance" des Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD). - Tarification 2022. Section "dépendance" des Etablissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD).

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la délibération du Conseil départemental n° 21-286 du 10 novembre 2021,

VU le rapport présenté par M. le Président du Conseil départemental,

VU l'avis de la 3e commission solidarité, santé, insertion, famille, enfance,

VU l'avis de la 1re commission finances, administration générale, patrimoine, aide aux communes,

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

DÉCIDE de moduler la tarification 2022 de la dépendance des EHPAD en tenant compte de l'activité moyenne des Exercices 2017 à 2019 sur la base du nombre de personnes âgées de 60 ans et plus, ramenée à 100 % de la capacité autorisée en hébergement permanent.


Le Président du Conseil départemental
de la Dordogne
Germinal PEIRO

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

Orientations budgétaires 2022

DÉLIBÉRATION N° 22-7 du 19 janvier 2022
Rapport sur la situation en matière de
développement durable du Département de la Dordogne.
Année 2021.

DATE DE LA CONVOCATION : 24/12/2021

PRÉSIDENT DE SÉANCE : Germinal PEIRO

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Mélanie CELERIER

PRÉSENTS : Josie BAYLE, Jérôme BETAILLE, Catherine BEZAC-GONTHIER, Christelle BOUCAUD, Pascal BOURDEAU, Carline CAPPELLE, Mélanie CELERIER, Olivier CHABREYROU, Véronique CHABREYROU, Sylvie CHEVALLIER, Thierry CIPIERRE, Christel DEFOULNY, Frédéric DELMARES, Pascal DELTEIL, Stéphane DOBBELS, Corinne DUCROCQ, Claudine FAURE, Marie-Laure FAURE, Stéphane FAYOL, Eric FRETILLERE, Florence GAUTHIER, Isabelle HYVOZ, Cécile LABARTHE, Raphaëlle LAFAYE, Bruno LAMONERIE, Jean-Michel MAGNE, Marie-Lise MARSAT, Paul MASO, Serge MERILLOU, Juliette NEVERS, Alain OLLIVIER, Germinal PEIRO, Jacques RANOUX, Rozenn ROUILLER, Christophe ROUSSEAU, Jean-Michel SAUTREAU, Benoît SECRESTAT, Mireille VOLPATO

ABSENTS EXCUSÉS AVEC POUVOIR : Régine ANGLARD donne pouvoir à Christelle BOUCAUD, Didier BAZINET donne pouvoir à Catherine BEZAC-GONTHIER, Florence BORGELLA donne pouvoir à Christophe ROUSSEAU, Francine BOURRA donne pouvoir à Stéphane FAYOL, Dominique BOUSQUET donne pouvoir à Isabelle HYVOZ, Patricia LAFON-GAUTHIER donne pouvoir à Germinal PEIRO, Fabienne LAGOUBIE donne pouvoir à Benoît SECRESTAT, Laurent MOSSION donne pouvoir à Josie BAYLE, Christian TEILLAC donne pouvoir à Florence GAUTHIER

ABSENTS EXCUSÉS SANS POUVOIR : Jacques AUZOU, Michel LAJUGIE, Marie-Claude VARAILLAS.

RAPPORTEUR : Pascal BOURDEAU

PREND ACTE

Pour : 47

Contre : 0

Abstention : 0

Non-participation : 0

Excusés sans pouvoir : 3

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

Orientations budgétaires 2022

N° 22-7 du 19 janvier 2022

Rapport sur la situation en matière de
développement durable du Département de la Dordogne.
Année 2021.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le rapport présenté par M. le Président du Conseil départemental,

VU l'avis de la 4e commission agriculture, forêt, aménagement rural, développement durable,

VU l'avis de la 1re commission finances, administration générale, patrimoine, aide aux communes,

VU l'avis de la 2e commission emploi, économie, tourisme, affaires européennes et coopération décentralisée,

VU l'avis de la 3e commission solidarité, santé, insertion, famille, enfance,

VU l'avis de la 5e commission infrastructures, transports, logement, développement numérique,

VU l'avis de la 6e commission jeunesse, éducation, culture, sports,

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

PREND ACTE de la présentation du Rapport 2021 sur la situation en matière de développement durable du Département de la Dordogne.

Le Président du Conseil départemental
de la Dordogne

Germinal PEIRO

LES SIX COMMISSIONS ORGANIQUES

Les commissions de travail recouvrent les grands domaines de compétences du Conseil départemental. Elles sont chargées d'instruire les dossiers avant leur examen par l'assemblée. Les conseillers départementaux se répartissent entre les six commissions.

1^{ère} COMMISSION :
FINANCES – ADMINISTRATION GÉNÉRALE – PATRIMOINE – AIDE AUX COMMUNES

2^{ème} COMMISSION :
EMPLOI – ÉCONOMIE – TOURISME – AFFAIRES EUROPÉENNES ET COOPÉRATION DÉCENTRALISÉE

3^{ème} COMMISSION :
SOLIDARITÉ – SANTÉ – INSERTION – FAMILLE – ENFANCE

4^{ème} COMMISSION :
AGRICULTURE – FÔRET – AMÉNAGEMENT RURAL – DÉVELOPPEMENT DURABLE

5^{ème} COMMISSION :
INFRASTRUCTURES – TRANSPORTS – LOGEMENT – DÉVELOPPEMENT NUMÉRIQUE

6^{ème} COMMISSION :
JEUNESSE – ÉDUCATION – CULTURE – SPORT



Direction de l'Environnement
et du Développement Durable
Mission développement durable
Tél. 05 53 06 82 63

dedd.missiondeveloppementdurable@dordogne.fr

SITUATION

EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

2021



Réussir la transition écologique, de manière socialement juste et économiquement viable, à l'horizon 2030



A l'aune de ce défi, un bilan à l'échelle mondiale et nationale de l'année 2021 invite plus que jamais à l'action. Si la crise sanitaire a offert, le temps de confinements à répétition, une respiration à notre Terre en surchauffe, la COP 26 qui s'est tenue à Glasgow, en novembre, aura confirmé l'extrême frilosité des Etats à embrasser la cause de la préservation de la planète, de ses écosystèmes et de sa biodiversité, en dépit des signaux d'alerte récurrents lancés par la communauté scientifique.

Face au changement climatique, dont nous savons qu'il est inéluctable, saurons-nous faire évoluer et adapter nos habitudes de vie et de développement ? Saurons-nous engager et inscrire dans la durée des politiques de transformation de fond dans la perspective d'une transition écologique, socialement juste et économiquement viable ?

A écouter au quotidien les Périgourdins et l'ensemble des acteurs de la vie associative et économique, je sais que nos réponses sont d'ores et déjà positives. En effet, désormais, chacun est conscient des enjeux et chacun s'affirme prêt à participer, à sa place, à la lutte contre le dérèglement climatique. J'en veux pour preuve les actions et initiatives recensées et primées dans le cadre de l'opération des Trophées du Développement Durable, dont la deuxième édition - cette année - a démontré la forte implication des acteurs locaux et mis en lumière des trésors d'imagination pour réussir cette transition.

L'envie d'agir est incontestablement là mais, parfois, il est difficile, individuellement, d'en avoir les moyens, financiers, techniques ou humains. C'est pourquoi il est nécessaire d'encourager et de soutenir toutes les bonnes volontés. C'est ce que le Département s'emploie à faire grâce à la mobilisation de ses services, car c'est collectivement que nous gagnerons le pari d'une écologie responsable et audacieuse contre les illusions d'une écologie punitive et moralisatrice. L'édition 2021 du rapport que vous avez entre les mains témoigne de l'engagement du Département sur tous les fronts, auprès des citoyens de notre territoire. Les actions exposées dévoilent une partie des activités de notre collectivité durant l'inédite année 2020. Malgré la pandémie, le Département n'a pas dévié du cap de l'excellence environnementale, qu'il a fixé comme cadre général de son action. Rénovation énergétique de nos bâtiments, lancement du nouveau plan climat départemental, développement de la maison numérique de la biodiversité, changement progressif de l'ensemble du parc automobile du Département pour des véhicules plus vertueux, la liste est longue des mesures et décisions qui donnent force concrète à notre ambition.

Avec le plein soutien de l'assemblée départementale et confortée par une majorité renforcée à l'occasion des élections de juin 2021, je m'engage à continuer et à amplifier nos politiques de transformation et d'adaptation afin de vivre mieux dans un monde instable et dangereux. Ensemble, avec les Périgourdins, nous devons parvenir à changer le cours des choses et à conjurer le sort funeste que les climatologues prédisent à notre planète. Dès à présent, construisons l'avenir des générations futures.

Germinal PEIRO

Président du Conseil départemental de la Dordogne

LES 17 OBJECTIFS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE



Dordogne
PÉRIGORD
LE DÉPARTEMENT | dordogne.fr

SITUATION

EN MATIÈRE DE

DÉVELOPPEMENT DURABLE

2021



FINANCES
ADMINISTRATION GÉNÉRALE
PATRIMOINE
AIDE AUX COMMUNES

1^{ère}
Commission

METHODOLOGIE

Le Département de la Dordogne, en tant que collectivité territoriale de plus de 50 000 habitants, édite chaque année un rapport sur sa situation au regard du développement durable. Ce rapport est présenté en Assemblée Départementale à l'occasion du débat sur les orientations budgétaires.

Ce document a pour objet de présenter une analyse des actions, des politiques publiques et des programmes de la collectivité au regard des cinq finalités du développement durable : Cohésion sociale et solidarité entre les territoires et les générations - Dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsable - Epanouissement de tous les êtres humains - préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources - Lutte contre le changement climatique.

Cette 11^{ème} édition porte sur les actions réalisées en 2020, analysées au regard des 17 objectifs du développement durable (ODD), conformément à la stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable 2015-2020. La liste des actions répertoriées n'est pas exhaustive, certaines sont développées annuellement et apparaissaient dans les éditions précédentes du rapport, celles retenues cette année sont en majorité des actions initiées ou qui se sont terminées en 2020, représentatives de l'action des services.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



LES 17 OBJECTIFS DU DEVELOPPEMENT DURABLE

(Ce contenu est offert par la Fondation ELYX, sous l'égide de la Fondation FACE. www.elyx.net)

Ce rapport est présenté par commission organique et il est à nouveau proposé que l'action phare de chaque commission soit réalisée sous la forme d'une interview d'agents porteurs de projet.

Tous les services ont été invités à faire des propositions d'action à inscrire dans ce rapport au moment de la rédaction du rapport d'activité 2020. Comme l'an passé, l'impact des actions sur les ODD n'a pas été quantifié ni qualifié au travers d'indicateurs. En revanche, ont été repérées les ODD auxquelles chaque action contribue. La représentation est proposée sous forme de frise :



EXEMPLE DE FRISE DE CONTRIBUTION AUX ODD

Dans cet exemple, l'action considérée est réputée concourir à l'atteinte de 8 des 17 ODD qui sont les n°3, 4, 11, 12, 13, 14, 15 et 17.

La totalité des actions contribue à l'ODD 17 qui correspond à la gouvernance. En effet, le Département lie des partenariats dans tous les domaines d'action, et s'insère dans les réseaux locaux, régionaux, nationaux voire internationaux. C'est pourquoi, le degré de collaboration mis en œuvre pour la réalisation des actions est précisé sous la forme d'un symbole selon la légende suivante :

GRADUATION	IMPLICATION
	Service pilote seul
	Transversalité entre plusieurs services du Conseil départemental
	Collaboration avec des partenaires extérieurs
	Ensemble des citoyens

LEGENDE DES SYMBOLES QUALIFIANT LA GOUVERNANCE

menées en 2020

TRAVAUX D'AMELIORATION DE L'EFFICACITE ENERGETIQUE DU PATRIMOINE BATI

Afin de réduire les consommations énergétiques tout en améliorant le confort des usagers, le Département a réalisé des travaux de rénovation énergétique sur de nombreux bâtiments. En 2020, on peut noter :

PARTENAIRES EXTERNES

Fournisseurs
d'énergie

- Pour les collèges :
 - L'isolation des façades des bâtiments d'enseignement du collège Leroy Gurand au Bugue ;
 - Aménagement d'un plateau sportif au collège La Boétie à Sarlat. La couverture est équipée de panneaux photovoltaïques produisant 1262kWh/an pour l'autoconsommation de l'établissement ;
- L'engagement de l'isolation thermique par l'extérieur des façades du collège les Châtenades à MUSSIDAN.
 - Pour les bâtiments départementaux :
 - Le remplacement des menuiseries à l'Espace culturel François Mitterrand à PERIGUEUX ;
 - La pose de panneaux photovoltaïques aux Archives départementales ainsi qu'au gymnase de la Grenadière à PERIGUEUX ;
 - La réhabilitation de l'installation de chauffage de la Maison du Département de SARLAT.



Contact : Direction du Patrimoine Bâti



UN NOUVEAU CHANTIER, LA SOBRIETE NUMERIQUE

PARTENAIRES INTERNES

Direction des Systèmes
d'Information et du
Numérique, Archives
Départementales, DEDD,
la direction de la
communication et les
référénts numériques

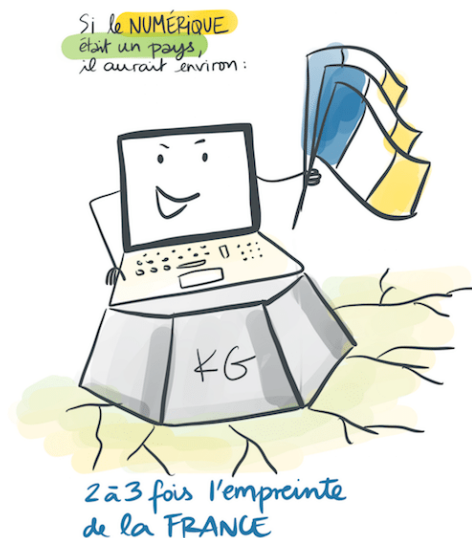
Le réseau des référents numériques mis en place en juillet 2020 au sein de la collectivité, a été mobilisé sur le nouveau défi de la sobriété numérique. Le groupe de travail qui rassemble des services de la collectivité et des référents numériques s'est donné pour objectif de faire adhérer les cadres et agents de la collectivité sur un défi majeur, celui de réduire le poids environnemental du numérique.

Un quizz a été proposé sur l'Intranet de la collectivité pendant la semaine du développement durable afin que chacun puisse tester de façon ludique ses connaissances et a priori. Les remarques formulées en conclusion par les 123 agents l'ayant rempli montrent l'intérêt de la démarche.

En outre les cadres ont été informés qu'un accompagnement global sur la destruction des données numériques de leur direction leur était proposé par la Déléguée et l'e-archiviste. La réunion des directeurs de l'automne avait permis d'introduire le propos.



Contact : Service du Contentieux



DEMATERIALISATION DU BULLETIN DE PAIE DES AGENTS DEPARTEMENTAUX

PARTENAIRES INTERNES

Direction des Systèmes
d'Information et du
Numérique

Depuis le 1er janvier 2017 et faisant suite à la loi « El Khomri » du 8 août 2016, l'employeur peut décider de procéder à la remise du bulletin de paie au format numérique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données, au sein d'un **coffre-fort électronique**.

Dans une démarche de sécurisation des documents et de modernisation écoresponsable, le Département de la Dordogne a donc proposé aux agents départementaux de disposer d'un coffre-fort électronique dans lequel, sauf refus de leur part, sera déposé chaque mois, leur bulletin de paie.

Le coffre-fort numérique Digiposte garantit aux agents confidentialité et disponibilité de leurs documents à vie (bulletins de paie et documents personnels dématérialisés). C'est un espace personnel sécurisé, accessible depuis une connexion internet et gratuit dans lequel sont proposés d'autres services pour faciliter la vie administrative des agents départementaux.

Tous les mois, **depuis le mois d'avril 2020**, le bulletin de paie est déposé dans le coffre-fort de l'agent.

Au total, **1775 agents ont accepté le coffre-fort électronique**.

La version numérique du bulletin de paie a la même valeur légale que son équivalent papier et répond aux normes relatives au système d'archivage électronique.



Contact : Direction des Ressources Humaines



DEMATERIALISATION DES DOCUMENTS DE GESTION DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

PARTENAIRES INTERNES

Direction des Systèmes
d'Information et du
Numérique

La Direction des Ressources Humaines poursuit ses efforts en matière de dématérialisation de documents de gestion.

A ce titre, plusieurs actions de dématérialisation sont menées au sein de la DRH :

- Dématérialisation des courriers et des procédures liées aux compétences et à la formation dans le cadre du projet OPADE-DRH ;
- Désignation des référents OPADE au sein de chaque secteur de la DRH afin d'accompagner la transformation numérique, de communiquer sur le projet OPADE et orienter les utilisateurs, faire l'interface avec l'équipe projet OPADE, rédiger et modéliser des procédures, faire remonter les besoins et demandes d'évolutions des logiciels. Il a été décidé de dématérialiser l'ensemble des courriers et des procédures RH secteur par secteur à l'horizon 2023 ;
- Lancement de la dématérialisation du courrier entrant et de la procédure d'accueil des stagiaires écoles dans le cadre du projet OPADE-DRH. Poursuite de la rédaction des procédures et construction des logigrammes ;
- Mise en œuvre via la Gestion Relation Usager (GRU via le site internet du CD24) du dépôt dématérialisé des demandes des stages école et des candidatures aux offres d'emplois ;
- Mise en place de la dématérialisation de la procédure d'évaluation des agents départementaux et réflexion et préparation du modèle type pour la dématérialisation des fiches de poste ;
- Mise en œuvre du parapheur électronique pour les arrêtés de nomination et de délégation de signature ;
- Enregistrement dématérialisé d'une partie des documents relatifs à la carrière des agents dans le logiciel de gestion ASTRE/GECCO ;
- Dématérialisation des arrêtés de gestion des titulaires ;
- Notifications des documents individuels de l'agent de façon dématérialisée (en lieu et place de courriers ou bordereaux), tout en sensibilisant sur la sobriété numérique ;
- Dématérialisation de la totalité de la procédure de la bourse de l'emploi. La déclaration de vacance d'emploi générée depuis le site emploi territorial est envoyée par mail aux gestionnaires concernés. De même, la nomination est insérée directement dans le DIA de l'agent.



Contact : Direction des Ressources Humaines



PARTENAIRES INTERNES

Direction des Ressources
Humaines

PRESTATIONS SOCIALES EN FAVEUR DES AGENTS DEPARTEMENTAUX

Le Département, en tant qu'employeur, administre des prestations sociales en faveur des agents de la collectivité.

- Prestations en faveur d'enfants d'agents :
 - *Allocation pour frais de garde jeunes enfants* : cette allocation est destinée à financer une partie de la garde des enfants de moins de 3 ans au domicile d'une Assistante Maternelle agréée ou accueillis dans une crèche. Elle est versée sous conditions de statut, de situation familiale et de ressources. En 2020, **26 familles d'agent** pour **26 enfants** ont bénéficié de cette allocation ce qui représente **1 904 jours** pour un montant total de **5 712 €**.
 - *Allocation mensuelle aux parents d'enfants handicapés* : c'est une aide financière destinée à compenser les dépenses liées à la situation de handicap de l'enfant. Elle permet d'aider le ou les représentants légaux dans les frais occasionnés dans la prise en charge de l'enfant. Ce qui est pris en compte, c'est la compensation du handicap et non l'ensemble des frais qui incombent normalement à tout parent. En 2020, **27 familles d'agent ont bénéficié de cette aide pour 30 enfants en situation de handicap, ce qui représente un montant total 57 096,92 €**.
 - *Aides aux séjours scolaires et extra scolaires* :
 - Séjour enfant en temps scolaires : en 2020, **25 familles d'agent ont bénéficié de subventions** pour des courts séjours, classes de découverte ou séjours linguistiques à l'étranger pour 28 enfants ce qui représente **un montant total de 1 300,62 €**
 - Séjour enfant en temps extra-scolaire : en 2020, **1 046 jours ont été subventionnés** pour des colonies de vacances, centres de loisirs, centres familiaux de vacances ou location gîte de France, pour un **montant total de 11 341 €**.
- Prestations en faveur des agents :
 - *Subvention repas et titres restaurant* : le département subventionne des repas par le biais de titres restaurants (chèques déjeuners) et les restaurants administratifs ou conventionnés. Le nombre de prestations servies au titre des aides aux repas est de **40 031 repas aidés en 2020 pour un montant total de 114 647 €**.
 - *Allocation Travailleur Handicapé* : Cette **prestation sociale d'un montant de 480 €** est attribuée aux agents en situation de handicap reconnue (titulaire d'une pension d'invalidité, travailleur reconnu handicapé par la MDPH, ...). **En 2020, 189 agents en ont bénéficié pour un montant total de 86 720 €**.



Contact : Service des Prestations et de la Restauration du Personnel



BUDGET PARTICIPATIF : 2ème EDITION

PARTENAIRES INTERNES

Direction de la
Communication,
volontaires des
services
départementaux

Le Budget Participatif Dordogne-Périgord est un dispositif qui permet aux habitants de la Dordogne de proposer l'affectation d'une partie du budget d'investissement du Département à des projets qu'ils auront choisis à l'issue d'une votation citoyenne. Le montant alloué à ce dispositif est de 1.000.000 € dont 100.000 € dédiés à des projets portés par des jeunes.

Fort du succès du premier budget participatif, le Département a organisé une deuxième édition, qui s'est déroulée entre le 1er septembre et le 11 décembre. Malgré les contraintes imposées par l'épidémie de Covid-19, il semblait indispensable pour la collectivité de maintenir cette expérience.

En chiffres, le Budget participatif - saison 2, c'est :

PARTENAIRES EXTERNES

Collectivités
territoriales,
les citoyens
périgourdiens

- 470 idées déposées
- 324 idées retenues par la Commission citoyenne
- 292 idées transformées en projets
- 20.420 votants numériques
- 80.144 suffrages exprimés
- 105 projets lauréats
- 12 projets jeunes
- 75 projets répartis sur les 25 cantons (les 3 premiers de



chaque canton)

- 3 projets arrivés en tête sur chaque canton retenus dans la limite de 12.000 euros par projet
- 18 projets retenus au scratch (classement selon l'ordre d'arrivée départemental des projets restant jusqu'à épuisement de l'enveloppe)



Contact : Cabinet du Président du Conseil départemental de la Dordogne



LES CONTRATS DE TERRITOIRES 2016-2020

PARTENAIRES INTERNES

Services départementaux

En 2016, une nouvelle stratégie départementale a permis de passer de l'aménagement du territoire au développement des territoires, fondée sur la même volonté d'équité et de transparence. Cette nouvelle stratégie départementale s'est inscrite au cœur des compétences de solidarité territoriale, confiées aux Départements dans le cadre de la loi NOTRe.

Le nouveau cadre contractuel avec le bloc communal a permis de poursuivre le soutien à l'investissement local des communes et des intercommunalités dans leurs missions d'aménagement du territoire et de développement des services de proximité.

PARTENAIRES EXTERNES

Collectivités territoriales

Les Contrats de Territoires 2016-2020 portent prioritairement sur neuf axes : l'immobilier d'entreprises - le foncier agricole et naturel - les maisons de santé - les équipements culturels et sportifs - les équipements en faveur de l'enfance et de la jeunesse - le patrimoine, l'habitat et les énergies renouvelables - les équipements relatifs à la politique de l'eau - les équipements touristiques d'initiative publique - les infrastructures (traverses, bourgs, ...).

Cette politique départementale s'organise autour de deux types de contrats qui intègrent toutes les aides au bloc communal :

- les Contrats d'Objectifs Cantonaux, avec les communes, appliqués aux périmètres des 25 cantons de Dordogne,
- les Contrats de Projets Territoriaux, avec les EPCI, déclinés sur les périmètres des intercommunalités.

La création d'un axe transversal permet de quantifier les opérations faisant l'objet de travaux explicitement liés à la transition énergétique. Ces travaux peuvent aussi bien concerner l'isolation de bâtiments, la performance énergétique, la transition de mode de chauffage à énergie fossile vers des modes de chauffage plus vertueux (en particulier les pompes à chaleur), ou encore le développement d'énergies renouvelables.

Pour ce qui concerne **les programmations 2016-2020** des contrats de projets territoriaux, on dénombre un total de **42 opérations explicitement liés à la transition énergétique, pour un volume total de subventions programmés de 874.038,99 €.**



Contact : Service des Politiques Territoriales et Européennes

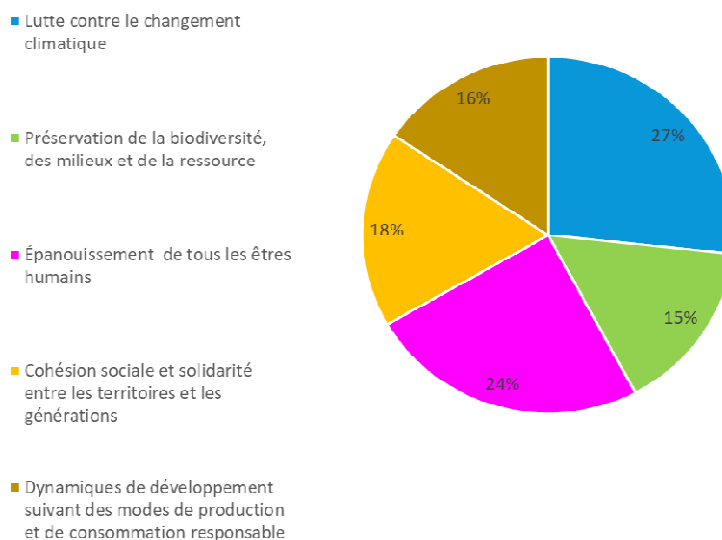


SYNTHESE DES ACTIONS – 1^{ère} COMMISSION

Sur les 8 actions présentées dans ce rapport pour la 1^{ère} commission, plus d'un quart concourt à la lutte contre le changement climatique ; 24% contribue à l'épanouissement de tous les êtres humains et 18% porte sur la cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations. Ceci est cohérent par rapport aux objectifs de la 1^{ère} commission.

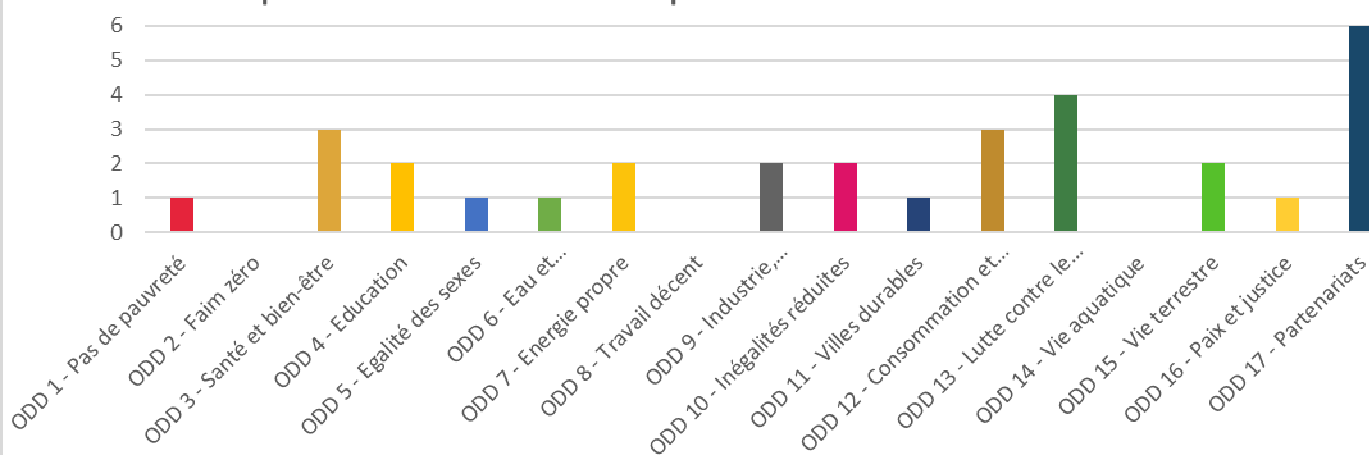
Les dynamiques de développement suivant des modes de production et de consommation responsable concernent 16%. Enfin, 15% concerne la préservation de la biodiversité et de la ressource, soit 3% de plus que l'an passé. Ceci démontre que l'action de la 1^{ère} commission impacte un panel large des ODD ce qui ne pourrait être supposé à priori.

Proportion d'actions contribuant aux 5 finalités du développement durable - 1^{ère} Commission



Au regard des objectifs de développement durable, on observe que plus de la moitié des actions a un impact sur la santé et le bien-être, la consommation et la production responsable, et la réduction des inégalités. Au global, sur l'ensemble des 17 ODD, les actions portent sur 14 d'entre elles.

Répartition des actions par ODD - 1^{ère} Commission



L'ensemble des actions est mené en collaboration transversale au sein des services départementaux d'une part, et d'autre part avec des partenaires issus du réseau local (collectivités, associations...) et des partenaires institutionnels.

Rencontre avec Marc BÉCRET, Directeur général des services

Le télétravail

Mission Développement Durable : Monsieur Bécret, dans quel contexte le télétravail a-t-il été mis en place ?

Marc BÉCRET : Tout d'abord, je souhaite rappeler que le télétravail est une modalité d'organisation de notre activité. Les technologies évoluent et on dispose aujourd'hui d'outils qui nous permettent de travailler à distance. Cela présente à la fois des avantages et des inconvénients. En réalité en terme de management toutes les organisations étaient, avant la pandémie, extrêmement réticentes à organiser le télétravail car elles étaient sur une idée du contrôle de l'organisation du travail avant d'être sur un principe de confiance. Nous aussi nous étions marqués par cette approche. Dans les faits, la collectivité avait autorisé le télétravail de manière exceptionnelle pour une dizaine de salariés qui étaient dans des situations particulières : soit en situation de handicap, soit victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle afin de maintenir ces derniers dans l'emploi.

En mars dernier en raison du confinement, il a fallu mettre en place notre plan de continuité d'activités du jour au lendemain afin d'assurer les missions essentielles, comme par exemple la délivrance des prestations sociales, tout en prenant en compte les contraintes techniques du travail à distance.

Mais « Nécessité fait loi ». On n'avait pas prévu la pandémie. Mais elle a montré qu'on était capable de s'adapter dans un délai très rapide. En trois semaines, la collectivité a permis à plus de mille agents d'être en télétravail grâce à la mise à disposition de matériel informatique.

Cela a également bouleversé les conditions d'organisation du travail. En effet, c'est plus compliqué quand on est à distance. Cela oblige à reconsidérer les modalités de management et les conditions de travail. Cela crée de nouveaux problèmes comme par exemple, la limite entre vie professionnelle et vie personnelle qui est plus difficile à définir. La collectivité en a tiré les leçons et a donc pris soin de définir de nouvelles règles dans la nouvelle charte adoptée en décembre 2020.

Mission Développement Durable : Quel bilan tirez-vous de la mise en place de ce télétravail ?

Marc BÉCRET : La collectivité a rempli ses obligations, le bilan est donc extrêmement positif. Les interrogations que l'on a eues nous ont conduits à élaborer la nouvelle charte de télétravail qui propose une procédure plus structurée. Cela va ainsi permettre à environ 300 agents de télétravailler deux jours par semaine ou trois jours par mois pour les cadres. Cela prouve que ce système fonctionne.

La pandémie nous a placé dans un contexte de travail particulier, des agents n'ont pas travaillé en raison d'un impératif de santé publique qui les a obligés à rester chez eux, alors que d'autres services ont été plus sollicités et d'autres de manière différente.

En tant qu'employeur et au travers de nos aides sociales, on apporte des revenus à presque 15.000 personnes (2.300 agents du département, 10.000 au titre de l'action sociale, 360 assistants familiaux, et les agents des outils départementaux...) il fallait en assurer la continuité pour que chacun puisse disposer des moyens financiers pour continuer à vivre.

Mission Développement Durable : La collectivité a-t-elle rencontré des difficultés de mise en place du télétravail ?

Marc BÉCRET : En effet, on a rencontré quelques difficultés techniques notamment de configuration et de disponibilité du matériel et on a dû répondre aux besoins spécifiques des agents. On a également rencontré des problèmes liés au réseau parfois insuffisant.

De plus, un certain nombre de dossiers ne sont pas encore dématérialisés, comme par exemple ceux de l'APA, donc le télétravail est difficilement envisageable.

Ensuite, des difficultés d'ordre humain se posaient également comme la capacité individuelle à organiser son travail dans un cadre différent (travail à la maison avec plus d'autonomie) ainsi que la confrontation avec les contraintes familiales notamment pour les mères de famille avec les charges domestiques et la prise en charge des enfants.

Enfin, certains métiers ne peuvent pas être pratiqués en télétravail : les emplois des Techniciens Ouvriers de Service (TOS) des collègues, le personnel du laboratoire départemental, les travailleurs sociaux ou bien encore les assistants familiaux.

Cependant, on peut dire que globalement les difficultés ont été surmontées et il faut en remercier les personnels départementaux.

Mission Développement Durable : Comment s'est déroulé l'élaboration de cette nouvelle charte ?

Marc BÉCRET : Cette charte a été discutée avec les organisations syndicales. Les conditions de travail sont un élément du développement durable. On ne travaille bien que si on est bien à son poste, si l'on peut concilier sa vie privée et sa vie professionnelle.

La négociation sociale en interne est un des éléments majeurs du développement durable. Le Président est attaché à la qualité du dialogue social. Ce dialogue a permis de définir la nouvelle charte de télétravail qui a ensuite été validée par la commission permanente.

Mission Développement Durable : La charte qui encadre la mise en place du télétravail est-elle amenée à évoluer ?

Marc BÉCRET : Oui, il y aura une évaluation permanente et une adaptation pour trouver un bon équilibre entre la nécessité de répondre aux usagers et le télétravail. En revanche, on ne se passera pas d'un accueil physique. De plus, la cohésion des équipes nécessite de se voir en présentiel notamment pour l'élaboration des projets communs ou transversaux. Il y a donc un réel équilibre à trouver entre présence physique et télétravail.

Le télétravail est un outil qui peut être facteur d'émancipation s'il est utilisé à bon escient, mais il peut également être facteur de risques psychosociaux, d'isolement...

Le télétravail peut également avoir des effets négatifs sur l'environnement. En effet, on présente les outils numériques comme une solution pour limiter les déplacements et gagner du temps, mais en réalité on remplace cette pollution par une autre pollution mais qui n'est pas visible. Or, la question du développement durable c'est la question de la limite, il faut faire un usage limité des ressources qui sont à notre disposition.

Il faut donc maîtriser le développement des outils numériques avec le souci de la sobriété et de l'économie. Pour cela, il faut changer nos habitudes en étant plus sobre dans nos comportements. Cela passe notamment par la sensibilisation à l'utilisation de ces outils (ex : un lien plutôt que des pièces jointes).

Cet impératif de sobriété, la collectivité l'affichera clairement dans le prochain schéma numérique qui s'intitulera Schéma Départemental de la Transformation et de la Sobriété Numérique.





SITUATION EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2021



**Direction de l'Environnement
et du Développement Durable
Mission développement durable**
Tél. 05 53 06 82 63

dedd.missiondeveloppementdurable@dordogne.fr

SITUATION

EN MATIÈRE DE

DÉVELOPPEMENT DURABLE

2021



**EMPLOI ECONOMIE
TOURISME
AFFAIRES EUROPÉENNES
ET COOPÉRATION
DÉCENTRALISÉE**

**2ème
Commission**

METHODOLOGIE

Le Département de la Dordogne, en tant que collectivité territoriale de plus de 50 000 habitants, édite chaque année un rapport sur sa situation au regard du développement durable. Ce rapport est présenté en Assemblée Départementale à l'occasion du débat sur les orientations budgétaires.

Ce document a pour objet de présenter une analyse des actions, des politiques publiques et des programmes de la collectivité au regard des cinq finalités du développement durable : Cohésion sociale et solidarité entre les territoires et les générations - Dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsable - Epanouissement de tous les êtres humains - préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources - Lutte contre le changement climatique.

Cette 11^{ème} édition porte sur les actions réalisées en 2020, analysées au regard des 17 objectifs du développement durable (ODD), conformément à la stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable 2015-2020. La liste des actions répertoriées n'est pas exhaustive, certaines sont développées annuellement et apparaissaient dans les éditions précédentes du rapport, celles retenues cette année sont en majorité des actions initiées ou qui se sont terminées en 2020, représentatives de l'action des services.

LES 17 OBJECTIFS DU DEVELOPPEMENT DURABLE

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



FONDATION ELYX

(Ce contenu est offert par la Fondation ELYX, sous l'égide de la Fondation FACE. www.elyx.net)

Comme l'an passé, ce rapport est présenté par commission organique et il est à nouveau proposé que l'action phare de chaque commission soit réalisée sous la forme d'une interview d'agents porteurs de projet.

Tous les services ont été invités à faire des propositions d'action à inscrire dans ce rapport au moment de la rédaction du rapport d'activité 2020. Comme l'an passé, l'impact des actions sur les ODD n'a pas été quantifié ni qualifié au travers d'indicateurs. En revanche, ont été repérées les ODD auxquelles chaque action contribue. La représentation est proposée sous forme de frise :



EXEMPLE DE FRISE DE CONTRIBUTION AUX ODD

Dans cet exemple, l'action considérée est réputée concourir à l'atteinte de 8 des 17 ODD qui sont les n°3, 4, 11, 12, 13, 14, 15 et 17.

La totalité des actions contribue à l'ODD 17 qui correspond à la gouvernance. En effet, le Département lie des partenariats dans tous les domaines d'action, et s'insère dans les réseaux locaux, régionaux, nationaux voire internationaux. C'est pourquoi, le degré de collaboration mis en œuvre pour la réalisation des actions est précisé sous la forme d'un symbole selon la légende suivante :

GRADUATION	IMPLICATION
	Service pilote seul
	Transversalité entre plusieurs services du Conseil départemental
	Collaboration avec des partenaires extérieurs
	Ensemble des citoyens

LEGENDE DES SYMBOLES QUALIFIANT LA GOUVERNANCE

menées en 2020

SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DES ALLOCATAIRES DU REVENU DE SOLIDARITE ACTIVE

PARTENAIRES INTERNES

DGA-SP Insertion

PARTENAIRES EXTERNES

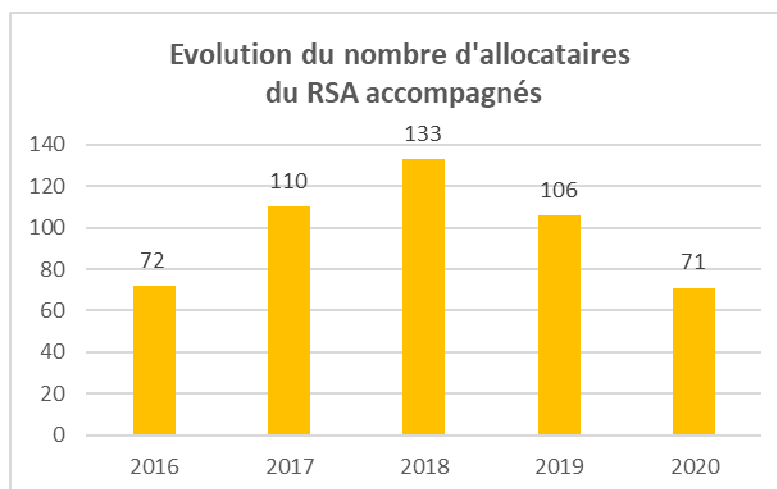
L'ensemble des partenaires de l'emploi du territoire (Pôle emploi, Espace Economie Emploi, Mission Locale, Maison De l'Emploi, entreprises à la recherche de personnel, ...)

En Dordogne, notamment en milieu rural, de nombreux allocataires du RSA ont un projet de création d'entreprise, ou en ont déjà créé une, mais n'ont pas assez développé leur activité pour en vivre de façon autonome. Aussi, il est prévu un accompagnement spécifique afin de leur permettre de réussir, mais aussi de sortir, à terme, du dispositif RSA.

En 2020, le service a été sollicité afin d'intervenir auprès de **71 allocataires du RSA** ayant un projet de création ou de reprise d'activité en tant que travailleur indépendant. 57 ont été rencontrés pour les orienter dans leur projet, dont 38 sont à suivre, 14 restent à voir.



Contact : Direction du Développement Economique - Service Appui aux Entreprises



menées en 2020

PARTENAIRES INTERNES

Mission Développement Durable

PARTENAIRES EXTERNES

Union des métiers et des industries de l'hôtellerie, filière hôtelière

AIDE A LA MISE EN PLACE DE BORNES DE RECHARGE ELECTRIQUE

Dans le cadre du Comité de Pilotage (COPIL) Hôtellerie et en réponse à la demande d'établissements hôteliers du territoire, le Département et l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) Dordogne ont négocié une offre pour la mise en place de bornes de recharge pour tous types de véhicules électriques et hybrides.

Il s'agit :

- D'offrir un nouveau service aux clients des hôtels restaurants,
- De donner plus de visibilité aux établissements volontaires et de les rendre plus attractifs afin de capter une nouvelle clientèle,
- De concourir à faire de la Dordogne un département d'excellence environnementale.

L'offre négociée pour la mise en place de bornes de recharge pour tous véhicules électriques et hybrides pour les établissements hôteliers a bénéficié en 2020 à quatre entreprises.

A ce jour, **14 établissements sont donc entrés dans cette démarche.**



Contact : Service du Tourisme et du Développement Touristique



ACCOMPAGNEMENT DES ALLOCATAIRES DU RSA DANS L'HOTELLERIE RESTAURATION

Depuis 2019, face aux difficultés de recrutement rencontrées par les professionnels de la filière hôtellerie, le Département propose à des hôteliers d'expérimenter l'emploi d'allocataires du Revenu de Solidarité Active dans leurs structures, en immersion dans un premier temps, puis sous contrat de travail.



Les trois personnes recrutées en 2019 ont été réemployées dans les mêmes entreprises en 2020.

Au 8 décembre 2020, **44 allocataires ont bénéficié du cumul RSA / activité dans le tourisme, dont 21 dans l'hôtellerie restauration.**



Contact : Service du Tourisme et du Développement Touristique



LES PARTENARIATS POUR UN TOURISME DURABLE

PARTENAIRES EXTERNES

SNCF, Fédération départementale de chasse

SNCF

Depuis quelques années, les professionnels du tourisme présents sur les salons ont remarqué une tendance au début discrète, puis de plus en plus marquée jusqu'à devenir récurrente : celle des citoyens qui abandonnent leur voiture pour voyager en transports collectifs.

C'est ainsi qu'en Région parisienne, plus de 60 % de la population ne possède plus de véhicule. Les préoccupations écologiques actuelles viennent renforcer cette tendance et poussent les destinations touristiques à réfléchir à des propositions de découverte plus éco-compatibles que la voiture.

Fort de ce constat, le Département a signé une convention de partenariat avec la SNCF. Cette convention permet de créer les conditions pour le développement d'un tourisme multimodal au départ des gares de la Dordogne.

Cette convention, permettant de générer et d'impulser une forme de tourisme écologique et durable sur les territoires, est la première au niveau national.



LA FEDERATION DEPARTEMENTALE DE CHASSE

Le Département a signé une convention avec la Fédération Départementale des Chasseurs de la Dordogne. Elle a pour objet de déterminer les modalités techniques et d'accompagnement du Département et porte notamment sur :

- La réalisation d'un guide de découverte de la faune sauvage du département.
- L'accompagnement du Département dans la découverte et la mise en valeur du loisir chasse grâce à des semaines d'animation à la Maison Départementale du Tourisme.
- Le travail sur des parcours écotouristiques en lien avec l'application écotouristique DORIE du Département.
- L'engagement une réflexion sur la cohabitation entre chasseurs, promeneurs et randonneurs en lien avec les acteurs du territoire.
- Le développement des outils de communication communs.



Contact : Service du Tourisme et du Développement Touristique

menées en 2020

PARTENAIRES INTERNES

Direction de l'Environnement et du Développement Durable, Direction de la Communication, Service du Tourisme et du Développement

PARTENAIRES EXTERNES

Agence Technique Départementale, Comité Départemental du Tourisme, CNFPT, collectivités, Lycée Agricole, professionnels du paysages, association villes et villages fleuris

VILLES ET VILLAGES FLEURIS

Depuis 2012, le Pôle Paysage & Espaces Verts accompagne les collectivités qui le souhaitent dans l'obtention du label « Villes et Villages Fleuris ».

Le label permet de renforcer le programme « 0 Pesticide » et d'aborder d'autres notions que la dimension environnementale : La qualité de vie (le cadre de vie, bien-être, patrimoine...), Le lien social (intégration, participation, pédagogie, ...) et l'attractivité (touristique, économique, résidentielle).

C'est un levier « accélérateur des stratégies locales » au service des territoires :

- **un outil d'accompagnement** et d'ingénierie pour favoriser la mise en œuvre de politiques locales,

- **un outil de motivation** par une dynamique de progression au sein du Label,

- **un outil de mobilisation** des communes et des acteurs locaux autour d'une mission transversale,

- **un outil d'évaluation** pour observer, référencer et comparer les stratégies et les actions locales,

- **un outil de valorisation** auprès des habitants, visiteurs, nouveaux administrés, entreprises, commerces,

- **un outil d'échanges**, de partages, de savoir-faire, de compétences, d'idées, de plaisir autour d'objectifs communs,

- **un outil pour mettre en valeur des initiatives**, des actions, mais aussi des bénévoles, des jardiniers, des élus qui œuvrent pour améliorer le cadre de vie des habitants, des touristes et valoriser leurs territoires, leur ville, leur village.



Aujourd'hui, **106 communes sont engagées dans la démarche et 46 sont labélisées villes et villages fleuris.**

En 2020, 206 projets ont été réalisés par le Pôle Paysage & Espaces Verts dans le cadre du Label Villes et Villages Fleuris.



Un concours des « **10 plus belles balades fleuries du Périgord** » menée en collaboration avec le Service du Tourisme a également été lancée en 2019.

Forte de son succès elle a été reconduite en 2020. Un guide est édité chaque année avec les 10 plus belles balades sélectionnées.



Contact : Pôle Paysage et Espaces verts

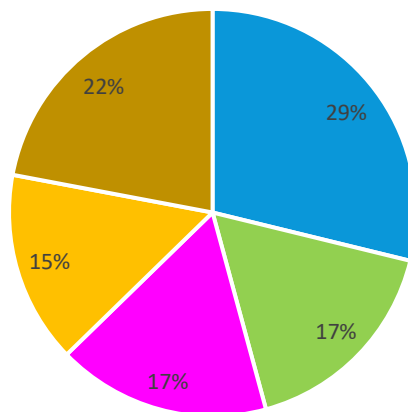


SYNTHESE DES ACTIONS – 2^{ÈME} COMMISSION

Sur les 8 actions présentées dans ce rapport pour la 2^{ème} commission, près d'1/3 concourt à la lutte contre le changement climatique. Ensuite, les dynamiques de développement suivant des modes de production et de consommation responsable (22%). Enfin, un équilibre s'effectue entre les 3 finalités restantes : la préservation de la biodiversité, des milieux et de la ressource (17%), l'épanouissement de tous les êtres humains (17%), et enfin la cohésion sociale et la solidarité entre les territoires (15%).

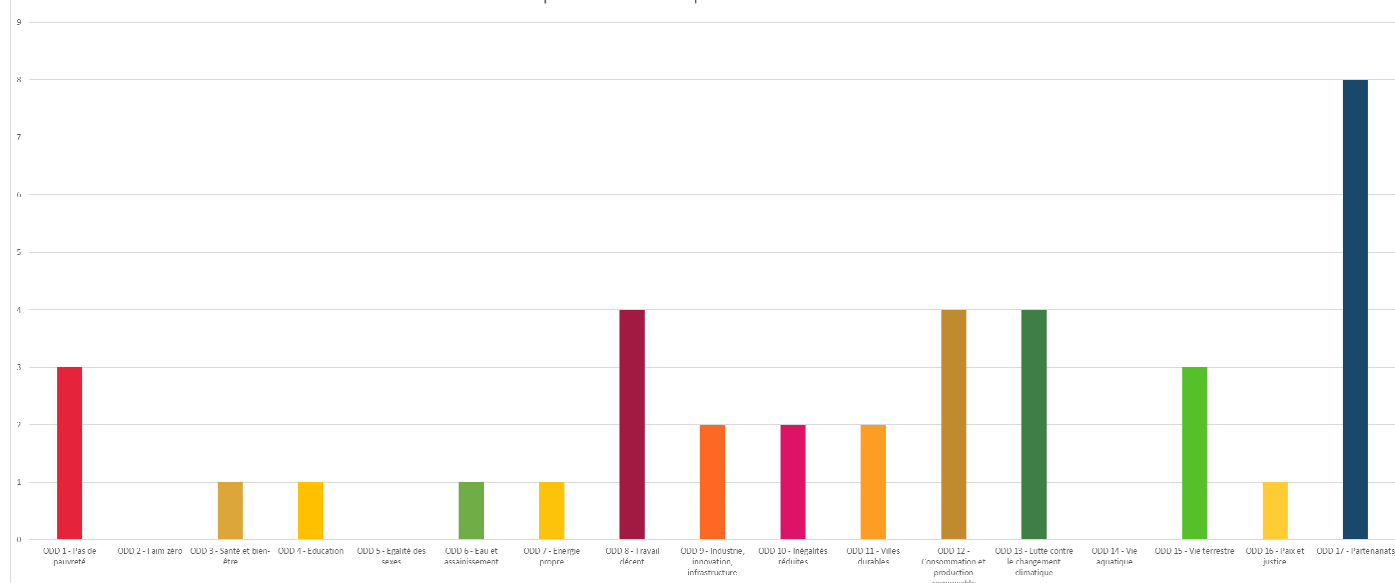
Proportion d'actions contribuant aux 5 finalités du développement durable - 2^{ème} Commission

- Lutte contre le changement climatique
- Préservation de la biodiversité, des milieux et de la ressource
- Épanouissement de tous les êtres humains
- Cohésion sociale et solidarité entre les territoires et les générations
- Dynamiques de développement suivant des modes de production et de consommation responsable



Au regard des objectifs de développement durable, on observe que la moitié des actions a un impact sur le travail décent, sur la consommation et production responsable et le changement climatique, mais au global elles portent sur 14 ODD sur les 17. Cela montre que le travail de la commission s'oriente de plus en plus vers les préoccupations du développement durable dans des thématiques que l'on pourrait croire éloignées.

Répartition des actions par ODD - 2^{ème} Commission



L'ensemble des actions est mené en collaboration transversale au sein des services départementaux d'une part, et d'autre part avec des partenaires issus du réseau local (collectivités, associations...) et des partenaires institutionnels.

Rencontre avec Philippe DEBET, chef du bureau de l'animation touristique – service du Tourisme

L'application éco touristique DORIE



Mission Développement Durable : Comment est née l'application DORIE et en quoi consiste-t-elle ?

Philippe Debet : Il y a quelques années, l'objectif du développement touristique était d'amener le plus de personnes possibles sur un territoire. Avec le temps, les acteurs du tourisme se sont rendu compte que cette manière de faire pouvait avoir son revers : une concentration de touristes dans certains endroits pendant des périodes restreintes, pouvant entraîner une gêne pour les habitants, un impact sur les milieux ou le patrimoine, et sur l'expérience et le ressenti même de ces visiteurs... L'éco tourisme vise à générer des expériences touristiques nouvelles, authentiques, responsables, par le biais d'un contact étroit et différent avec l'environnement, le milieu, et la population locale. Il peut donc constituer une réponse pour des personnes désireuses d'un rapport différent avec le territoire.

Développée dans le cadre de la Maison Numérique de la Biodiversité, Dorie est une application mobile, portée par le service du Tourisme et le CAUE, qui répond à cette forme de tourisme. En effet, elle propose aux utilisateurs des parcours de balades et points d'intérêt remarquables au sein du département, en leur proposant des contenus interactifs ludiques. Elle promeut également les valeurs de l'écotourisme et valorise le tissu économique local auprès des visiteurs.

Cette application, qui propose des parcours à pieds, à vélo ou en transport en commun, ressemble à une application de randonnée avec des points d'intérêts mais l'idée est tout de même que le visiteur voit des choses qu'il ne verrait pas avec une application de randonnée classique.

Pour cela, on a défini avec l'ISTIA, laboratoire de tourisme de l'université de Toulouse, un cahier des charges pour la création de l'application. En 2019, on a mis en place un séminaire « Ensemble imaginons l'éco tourisme en Dordogne » durant lequel des groupes de travail ont collaboré afin de créer une communauté autour d'un projet écotouristique. Dans ces axes de travail, il y avait le concept de cette application. Ensuite on a demandé à Guillaume Kromer, de l'association « Tourisme Durable », de nous accompagner à travers des ateliers autour de cette appli et des valeurs de l'éco tourisme. Enfin, on a élaboré le cahier des charges pour mobiliser des entreprises et développer des partenariats autour de ce projet.

Mission Développement Durable : Comment sont définis les contenus de cette application pas comme les autres ?

Philippe Debet : Maintenant qu'on a une solution technique, nous avons besoin de savoir ce que l'on peut y mettre ou pas. C'est pourquoi, avec l'aide de l'ISTIA nous allons créer un comité de pilotage qui aura pour objectif de définir ce que l'on peut mettre ou non dans l'application en se basant sur ces valeurs d'écotourisme et trois critères que nous avons définis.

Le premier est « être pédagogique », c'est-à-dire sensibiliser à la fragilité, à la nécessité de la conservation, à la manière dont le site visité est conservé. Le deuxième est « être engageant pour le visiteur » en mettant en avant la mobilité douce pour se rendre sur le lieu de la visite. Le dernier est « permettre un contact privilégié avec le milieu et le patrimoine », c'est-à-dire partager une histoire de manière pédagogique et ludique grâce à la diversité des

formats interactifs proposés : balade audio, découverte du paysage en réalité augmentée ou par le biais de visuels 360° pour s’immerger dans une projection de leur environnement à travers le temps...

Mission Développement Durable : Avez-vous rencontré des difficultés particulières ?

La difficulté est surtout de faire quelque chose de très qualitatif sans pour autant flouer, ni décevoir personne et de faire passer le message aux élus que cela n’est pas une application de randonnée. Ici, la randonnée devient un moyen et non une fin en soi. On compte d’ailleurs beaucoup sur les ateliers prévus en décembre pour rappeler les principes de l’éco tourisme.

Par ailleurs, cette application doit être constamment animée afin d’être toujours d’actualité. Par exemple, on vient de faire un parcours « à l’écoute du brame du cerf ». Cela dure 3 semaines. Ensuite on l’enlève de l’application puisque ce n’est plus la période. Il faut donc constamment mettre à jour l’application.

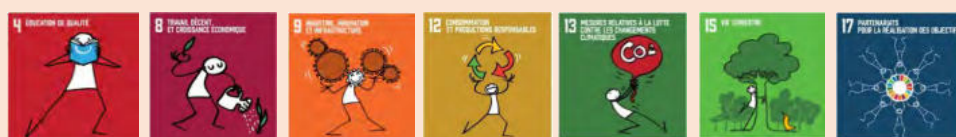
Une autre difficulté c’est la communication auprès des différents partenaires qui pourraient être intéressés par l’application. Par exemple, dans le cadre de « la Fête Grand Site » à Campagne, le CEN nous a dit qu’il souhaitait valoriser un coteau sec vers Condat, l’application DORIE répond à ce type de demande. La difficulté est donc de faire connaître cette application aux bonnes personnes, tout en n’ouvrant pas excessivement afin que l’on ne nous propose pas tout et n’importe quoi. D’où l’idée d’un comité de pilotage ouvert afin que les gens intéressés par ces thématiques puissent s’approprier l’outil en respectant la philosophie d’éco tourisme.

En revanche, nous sommes attentifs à la régulation des flux de visiteurs pour préserver le patrimoine naturel. Le risque est d’être victime de notre succès. Par exemple, les gorges de l’Auvézère connaissent une forte fréquentation depuis qu’elles ont été aménagées, alors que les promeneurs viennent chercher un moment privilégié en pleine nature. On est en donc train de réfléchir à une solution pour que les utilisateurs voient le flux en temps réel sur l’application grâce à des petits capteurs sur les sites pour leur permettre de décaler leur visite. L’enjeu est de créer la rareté, de privilégier l’expérience.

Mission Développement Durable : Cette application est-elle amenée à évoluer ?

Philippe Debet : oui, prochainement il est envisagé de rediriger les visiteurs vers des acteurs économiques du territoire – producteurs locaux, restaurateurs, hébergements, qui eux aussi souhaitent s’engager pour un tourisme plus responsable. Là aussi, il y a un enjeu. En effet, cette application peut faire apparaître des commerces et des prestataires autour du parcours et qui soient en lien avec l’éco tourisme. La difficulté est de définir ce qui rentre dans le champ de l’éco tourisme, de ce qui n’y rentre pas mais qui va être valorisé par d’autres canaux. C’est pourquoi avec l’ISTIA, on veut mettre en place des groupes de travail afin de définir ce qui est ou non éco touristique.

Pour terminer, on peut souligner que cette application à de nombreuses possibilités d’évolution et que cela représente un travail à long terme.



SITUATION EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2021



**Direction de l'Environnement
et du Développement Durable
Mission développement durable
Tél. 05 53 06 82 63**

dedd.missiondeveloppementdurable@dordogne.fr

SITUATION

EN MATIÈRE DE

DÉVELOPPEMENT DURABLE

2021



SOLIDARITÉ
SANTÉ
INSERTION
FAMILLE
ENFANCE

3^{ème}
Commission

METHODOLOGIE

Le Département de la Dordogne, en tant que collectivité territoriale de plus de 50 000 habitants, édite chaque année un rapport sur sa situation au regard du développement durable. Ce rapport est présenté en Assemblée Départementale à l'occasion du débat sur les orientations budgétaires.

Ce document a pour objet de présenter une analyse des actions, des politiques publiques et des programmes de la collectivité au regard des cinq finalités du développement durable : Cohésion sociale et solidarité entre les territoires et les générations - Dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsable - Epanouissement de tous les êtres humains - préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources - Lutte contre le changement climatique.

Cette 11^{ème} édition porte sur les actions réalisées en 2020, analysées au regard des 17 objectifs du développement durable, conformément à la stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable 2015-2020. La liste des actions répertoriées n'est pas exhaustive, certaines sont développées annuellement et apparaissent dans les éditions précédentes du rapport, celles retenues cette année sont en majorité des actions initiées ou qui se sont terminées en 2020, représentatives de l'action des services.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



LES 17 OBJECTIFS DU DEVELOPPEMENT DURABLE

(Ce contenu est offert par la Fondation ELYX, sous l'égide de la Fondation FACE. www.elyx.net)

Comme l’an passé, ce rapport est présenté par commission organique et il est à nouveau proposé que l’action phare de chaque commission soit réalisée sous forme d’une interview d’agents porteurs de projet.

Tous les services ont été invités à faire des propositions d’action à inscrire dans ce rapport au moment de la rédaction du rapport d’activité 2020. Comme l’an passé, l’impact des actions sur les ODD n’a pas été quantifié ni qualifié au travers d’indicateurs. En revanche, ont été repérées les ODD auxquelles chaque action contribue. La représentation est sous forme de frise :



EXEMPLE DE FRISE DE CONTRIBUTION AUX ODD

Dans cet exemple, l’action considérée est réputée concourir à l’atteinte de 8 des 17 ODD qui sont les n°3, 4, 11, 12,13, 14, 15 et 17.

La totalité des actions contribuent à l’ODD 17 qui correspond à la gouvernance. En effet, le Département lie des partenariats dans tous les domaines d’action, et s’insère dans les réseaux locaux, régionaux, nationaux voire internationaux. C’est pourquoi, le degré de collaboration mis en œuvre pour la réalisation des actions est précisé sous la forme d’un symbole selon la légende suivante :

GRADUATION	IMPLICATION
	Service pilote seul
	Transversalité entre plusieurs services du Conseil départemental
	Collaboration avec des partenaires extérieurs
	Ensemble des citoyens

LEGENDE DES SYMBOLES QUALIFIANT LA GOUVERNANCE

menées en 2020

PARTENAIRES INTERNES

Direction de la Communication,
Direction des Sports

PARTENAIRES EXTERNES

Acteurs de la prévention de la perte d'autonomie et du bien vieillir

LA CONFERENCE DES FINANCEURS

La Conférence des Financeurs est une instance de coordination institutionnelle pilotée par le Conseil départemental et composée de douze membres. Elle a pour mission de définir un programme coordonné de financement des actions de prévention. Ce programme prévoit six axes, tels que fixés par la loi d'Adaptation de la Société au Vieillessement.

En 2020 :

- **81 actions de prévention ont été retenues pour un montant total de 1 021 797 €.** Elles concernent des actions collectives qui concourent à l'éducation à la santé, au bien vieillir, à la lutte contre l'isolement, à la lutte contre la fracture numérique ou encore à la prévention en EHPAD, mais aussi des actions portant sur l'accès aux aides techniques.
- **22 Résidences Autonomie** contribuent aussi à l'effort de prévention grâce à un concours financier annuel de **338 974,86 €.**



Contact : Pôle Personnes Agées



PARTENAIRES INTERNES

service des Affaires Juridiques et Direction de la Communication

L'ACCUEIL FAMILIAL POUR ADULTE

L'accueillant familial, est un particulier ou un couple qui, sous réserve d'un agrément délivré par le Président du Conseil départemental, offre, à titre onéreux, un lieu d'hébergement, une vie de famille, des services visant le maintien de l'autonomie de la personne accueillie (personne âgée ou handicapée), dans la limite des actes qui engagent la responsabilité d'autres professionnels médicaux et sociaux. Il s'agit d'une solution d'hébergement à caractère temporaire ou durable qui apporte une alternative au maintien et au soutien à domicile.

En 2020, **201 particuliers dont 11 couples** ont un agrément d'accueillant familial leur permettant d'héberger à titre onéreux des personnes âgées ou des adultes handicapés **pour une capacité d'accueil de 537 places.**

Le Département apporte également son soutien et son conseil auprès des collectivités qui portent des projets de création de maisons d'accueillants familiaux :

- ✓ 3 maisons sont opérationnelles : Parcou, Festalemps et Le Pizou,
- ✓ 3 sont en projet en cours d'étude ou de réalisation sur Jumilhac, Saint Jory de Chalais et Saint Pierre d'Eyraud.



Contact : Pôle Personnes Agées



menées en 2020

PARTENAIRES EXTERNNES

Association les Papillons
Blancs de Bergerac et
l'association APEI de
Périgueux

POURSUITE DE L'ADAPTATION DE L'OFFRE MEDICO-SOCIALE VIA LA CONTRACTUALISATION

Les lois n°2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement et n°2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 ont généralisé les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et Moyens (CPOM) dans le secteur médico-social.

Au travers de ces CPOM, le Département et les gestionnaires conviennent d'établir leurs relations dans le cadre d'une démarche volontaire et conjointe de transparence et d'engagement réciproque tant dans les actions entreprises, l'attribution et la gestion des moyens budgétaires, que dans l'évaluation des résultats atteints en fonction des objectifs définis en commun.

Les CPOM constituent ainsi un levier efficace de déclinaison de la politique départementale du handicap. Un socle commun d'objectifs, liés aux orientations du schéma départemental et de la politique nationale, a pu être défini : mettre en œuvre la réponse accompagnée pour tous, contribuer à la construction de parcours de vie sur un territoire, renforcer la place de la personne handicapée dans la définition de son projet, favoriser l'ouverture sur l'extérieur et l'inclusion des personnes handicapées dans la vie de la cité, rechercher l'efficacité.

Au cours de l'année 2020, le service a ainsi négocié des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et Moyens avec deux associations majeures en Dordogne :

- L'association Les Papillons Blancs de Bergerac qui gère trois foyers d'hébergement (FH), deux foyers d'accueil médicalisés (FAM), un foyer occupationnel (FO), un service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS), un service d'accompagnement médico-social pour personnes handicapées (SAMSAH), deux sections d'accueil de jour (SAJ) et un foyer expérimental pour enfants.
- L'association APEI de Périgueux qui gère deux FH, un SAVS, cinq FO et deux établissements d'accueil médicalisés (EAM).

Ces deux CPOM ont été finalisés, approuvés et signés fin 2020. Ils ont été l'occasion pour les gestionnaires de porter des projets d'inclusion conformément à l'axe 4 du Schéma départemental d'organisation sociale et médico-sociale 2017-2022.



Contact : Pôle Personnes Handicapées



menées en 2020

MOBILISATION DU FONDS DE SOLIDARITE POUR LE LOGEMENT POUR L'ACCES ET LE MAINTIEN DANS UN LOGEMENT

PARTENAIRES INTERNES

Service de l'Habitat

En lien avec les travailleurs sociaux des Unités Territoriales du Département, des associations œuvrant dans le domaine et de nombreux partenaires institutionnels, le dispositif du Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL), piloté par le Département, permet le traitement des situations individuelles pour l'accès ou le maintien dans un logement des personnes défavorisées.

L'intervention de ce dispositif est inscrite au Plan Départemental d'Actions pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées (PDALHPD).

PARTENAIRES EXTERNES

Associations, Services de l'Etat, Caisse d'Allocations Familiales (CAF), Mutualité Sociale Agricole (MSA), Bailleurs sociaux, Centres Communaux d'Action Sociales (CCAS), fournisseurs d'énergie et de téléphonie.

Le FSL demeure un outil majeur de la politique du logement en faveur des personnes défavorisées qui s'articulent autour

- d'aides directes à ces personnes,
- d'aides à des organismes chargés de les accompagner dans leurs difficultés et ou démarches.

En 2020, les aides directes à l'accès au logement accordées aux personnes ont fait l'objet d'environ 1 537 demandes et environ 456 demandes pour les aides au maintien dans le logement.

Des organismes chargés d'accompagner les personnes défavorisées dans leurs difficultés et leurs démarches sont soutenus par le FSL. Ils ont pour mission de mettre en œuvre :

- Des Accompagnements Sociaux Liés au Logement (ASLL) permettant notamment la recherche d'un logement adapté à la problématique de la personne (santé, composition familiale, budget, ...). Il est observé que les travailleurs sociaux restent majoritairement les prescripteurs de ces mesures dont le nombre a fortement

augmenté en atteignant 387 (y compris structures d'hébergement),

- Des enquêtes dans le cadre d'expulsions locatives. En 2020, le FSL a permis de financer la réalisation de près de 343 enquêtes et 12 protocoles de règlement ont été mis en place. Ces enquêtes sont sollicitées par la Commission de Coordination des Actions de Prévention des Expulsions (CCAPEX), co-piloté par l'Etat et le Département. Cette commission a fait l'objet de 653 saisines dont 366 relevant du parc social et 287 du parc privé.
- Le dispositif de sous-location avec bail glissant. 42 situations ont été prises en charge en 2020.

Au total, **4 128 ménages** ont sollicité une aide auprès du FSL en 2020.

Ces demandes ont donné lieu à **l'attribution d'un montant global d'aides de 988.918 €.**



Contact : Pôle RSA – lutte contre l'exclusion



menées en 2020

L'ACCOMPAGNEMENT A LA GESTION BUDGETAIRE

PARTENAIRES EXTERNES

Banque de France,
Caisse d'Allocations
Familiales (CAF), MSA
(Mutualité Sociale
Agricole), organismes
caritatifs

Les Mesures d'Accompagnement Social Personnalisé (MASP) et les Mesures d'Aide Educative Sociale et Familiale (MAESF) sont mises en place depuis le 15 mars 2009.

La MASP s'adresse à toute personne majeure qui perçoit des prestations sociales et/ou familiales et dont la santé ou la sécurité est menacée par les difficultés qu'elle éprouve à gérer ses ressources.

La MAESF vise à aider les parents dans la gestion de leur budget au quotidien afin de prendre en compte les besoins des enfants. Ce sont des mesures administratives contractuelles qui requièrent l'adhésion du bénéficiaire. Pour ouvrir droit à une de ces mesures, la personne doit, par ailleurs, remplir les conditions suivantes :

- être majeure et bénéficier d'au moins une des 28 prestations fixées par le décret,
- adhérer à la mesure proposée,
- être en capacité, au terme de la mesure, de gérer à nouveau seule ses prestations sociales et/ou familiales.



Les mesures d'aide éducative budgétaire (AEB) sont mises en place à titre expérimental depuis 2019 pour développer l'offre d'accompagnement.

En Dordogne, depuis le 1er octobre 2014, cinq Conseillères en Economie Sociale et Familiale (CESF) assurent ces mesures. Elles sont sectorisées et interviennent sur l'ensemble du département.

Sur l'année 2020, on comptabilise **223 mesures** :

- **114 Mesures d'Accompagnement Social Personnalisé**
- **26 Mesures d'Aide Educative Sociale et Familiale**
- **83 Aide Educative Budgétaire**

En complément, l'Union Départementale des Affaires Familiales bénéficie d'une délégation pour exercer annuellement 52 mesures de MASP avec gestion.



Contact : Pôle RSA – Lutte contre l'exclusion



menées en 2020

LA CLAUSE D'INSERTION DANS LES MARCHES PUBLICS

La clause d'insertion est un dispositif innovant et efficace relatif aux marchés publics pour promouvoir dans l'emploi les personnes qui en sont éloignées. Il s'agit de réserver une partie des heures de main d'œuvre des travaux d'un chantier à l'embauche de ces personnes. La notion de personnes éloignées de l'emploi recouvre principalement les allocataires du RSA et des minimas sociaux, les demandeurs d'emploi de longue durée (12 mois), les jeunes peu ou pas qualifiés, les personnes en situation de handicap.

PARTENAIRES INTERNES

Services
Départementaux

En 2020, le Pôle RSA-LCE a continué à travailler sur des marchés internes au Département mais a également répondu au souhait des élus départementaux de développer la clause d'insertion auprès des communes, des communautés de communes, des établissements publics et parapublics.

Le Pôle RSA-LCE est intervenu sur **22 chantiers** qui posent la clause d'insertion comme une condition d'exécution du marché (article L2112-2), dont 10 du Conseil départemental de la Dordogne et 12 du bloc communal.

PARTENAIRES EXTERNES

Communes,
Communautés de
communes,
Etablissements publics et
parapublics, Structures
d'Insertion par l'Activité
Economique (SIAE) et
Partenaires de l'emploi

Au total, **90 personnes** sont intervenues sur des missions de durée plus ou moins longues. Ces missions représentent **42 032 heures d'insertion**.

Conformément à la contractualisation, une attention particulière est portée au bloc communal dès lors que montant du marché est supérieur à 300.000 € HT.

Le Pôle RSA-LCE a également étudié 197 dossiers de demandes de subvention avec remise d'un avis sur la clause d'insertion. 33 dossiers ayant un montant de travaux supérieur à 300.000 € HT ont reçu un avis favorable.

En 2020, le Pôle RSA-LCE a conventionné avec 2 communes et 1 communauté de communes. Ces conventions proposent l'ingénierie du Département en matière de clause d'insertion sur des marchés qui ont été publiés ou qui vont l'être.



Contact : Pôle RSA – Lutte contre l'exclusion



menées en 2020

REALISATION DES BILANS DE SANTE EN ECOLES MATERNELLES

PARTENAIRES EXTERNES

Education nationale,
Instance Régionale
d'Education et de
Promotion de la Santé
Nouvelle-Aquitaine

Le Pôle Protection Maternelle et Infantile est chargée de réaliser un bilan de santé des enfants de 4 ans auprès des élèves de moyenne section de maternelles : dépistages visuels, auditifs, de corpulence, dentaire, de développement, avec un examen médical en présence des parents.

L'objectif est de repérer au plus tôt des troubles du développement ou des troubles de santé afin de proposer une prise en charge adaptée le plus précocement possible.

Au cours de l'année scolaire 2019-2020, les bilans de santé en écoles maternelles ont été interrompus à partir du confinement au 16/03/2020 jusqu'à la fin de l'année scolaire.

- 4 735 actes de santé ont été réalisés ;
- 46% des élèves de 4 ans ont bénéficié d'un dépistage auditif ;
- 52% d'un bilan visuel ;
- 37% d'un bilan médical.

Pendant l'été 2020, il a été proposé aux familles de réaliser le bilan de santé de leur enfant en centre médico-social.

Cette action a permis le rattrapage de 6% des bilans de l'année scolaire 2019-2020.



CARTE DES CENTRES MEDICO-SOCIAUX



Contact : Pôle Protection Maternelle et Infantile - Promotion de la Santé



menées en 2020

EDUCATION A LA SANTE AUPRES DES ENFANTS EN ECOLES MATERNELLES

PARTENAIRES EXTERNES

Instance Régionale
d'Éducation et de
Promotion de la Santé
Nouvelle-Aquitaine

Le Pôle PMI-Promotion de la Santé développe des interventions dans les écoles maternelles auprès des élèves de moyenne section.

Elles portent sur les principes de base d'hygiène de vie : l'hygiène bucco-dentaire, l'alimentation, le sommeil et les accidents domestiques.



Animées par une infirmière de PMI, les séances se sont déroulées sur les

secteurs d'Unité Territoriale de Périgueux, Bergerac, Mussidan, Ribérac et Sarlat. Au cours de l'année scolaire 2019-2020, cette action a été impactée par la pandémie COVID 19 et la fermeture des écoles à compter du 06 mars 2020.

300 séances d'éducation pour la santé ont été réalisées auprès de 1 168 élèves dans 77 écoles maternelles, soit 34% des élèves de moyenne section du département.



Contact : Pôle Protection et Maternelle et Infantile - Promotion de la Santé



INTERVENTION SUR LA SANTE AFFECTIVE ET SEXUELLE

PARTENAIRES EXTERNES

Centre de planification et d'éducation familiale, Education Nationale et l'Instance Régionale d'Éducation et de Promotion de la Santé Nouvelle-Aquitaine (IREPS)

Les 5 Centres de Planification et d'Éducation Familiale (CPEF) proposent des interventions d'éducation à la vie affective et sexuelle auprès des élèves de collèges et lycées du département, ainsi qu'auprès de centres de jeunes et autres établissements spécialisés.

L'objectif est de permettre aux jeunes et aux adultes de mieux appréhender et de mieux maîtriser leur vie affective et sexuelle, d'éviter les grossesses non désirées et de réduire le risque des infections sexuellement transmissibles.

En 2020, malgré les fermetures des établissements scolaires et les contraintes sanitaires, **108 séances** d'éducation à la vie affective et sexuelle ont été réalisées auprès de **1 769 participants**.



Contact : Pôle Protection Maternelle et Infantile



OFFRE DE SOINS EN PERINATALITE ET PLANIFICATION FAMILIALE

PARTENAIRES INTERNES

Direction Générale
Adjointe de la Santé et
de la Prévention

Les 9 sages-femmes de PMI réalisent des consultations pré et postnatales, l'entretien prénatal précoce, et animent des séances de préparation à la naissance. Elles assurent également le suivi gynécologique de prévention, les consultations de contraception en particulier auprès des mineures.

Elles exercent leur activité en CMS et dans les centres de Planification et d'Education Familiale. Elles peuvent se rendre à domicile pour les suivis de grossesse.

Pour l'année 2020, ces professionnelles ont adapté leur activité aux contraintes sanitaires en utilisant les outils de visio téléphonie durant leur temps de télétravail.

PARTENAIRES EXTERNES

maternités /
professionnels de santé
libéraux, CPAM, Réseau
Périnat Nouvelle-
Aquitaine

Les sages-femmes ont réalisé des téléconsultations pré et postnatales, des entretiens prénatals précoces et des séances de préparation à la naissance et ont également maintenu le lien en réalisant les téléconsultations de contraception en particulier auprès des mineures.

824 actes de sages-femmes réalisés en CMS, **580 actes** réalisés en CPEF, **729 visites à domicile**.

968 actes ont été réalisés par visio-téléphonie.

Les puéricultrices ont réalisé des visites à domicile prioritaires et ont déployé des moyens de suivi à des enfants et des familles à distance : **3 808 actes ont été réalisés par téléphonie et visio-téléphonie.**

Les conseillères conjugales et familiales ont réalisé **1 091 entretiens de conseil conjugal** dont **235 par visio-téléphonie.**



Contact : Pôle Protection et Maternelle et Infantile - Promotion de la Santé



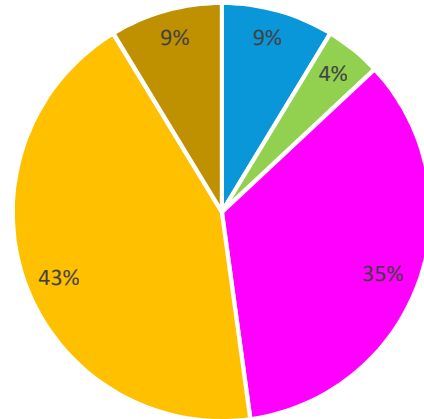
SYNTHESE DES ACTIONS – 3^{EME} COMMISSION

Sur les 10 actions présentées dans ce rapport pour la 3^{ème} commission, les 3/4 concourent à la cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations (43%) et l'épanouissement de tous les êtres humains (35%), ce qui est en toute adéquation avec la politique de la commission 3.

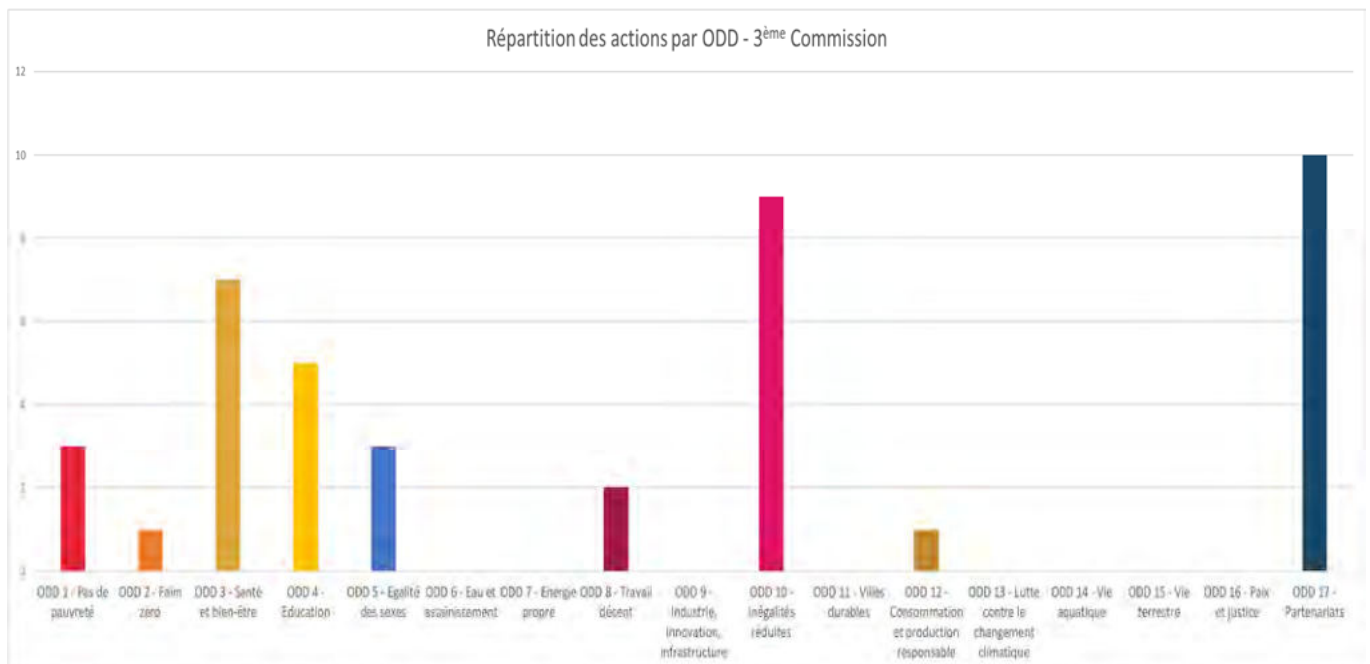
Les autres finalités du développement durable sont plus secondaires dans toutes ces actions à caractère social.

Proportion d'actions contribuant aux 5 finalités du développement durable - 3^{ème} Commission

- Lutte contre le changement climatique
- Préservation de la biodiversité, des milieux et de la ressource
- Épanouissement de tous les êtres humains
- Cohésion sociale et solidarité entre les territoires et les générations
- Dynamiques de développement suivant des modes de production et de consommation responsable



Au regard des objectifs de développement durable, on observe que la grande majorité des actions concernent les domaines des inégalités réduites, l'éducation ainsi que la santé et le bien-être.



L'ensemble des actions est mené en collaboration transversale au sein des services départementaux d'une part, et d'autre part avec des partenaires issus du réseau local (collectivités, associations...) et des partenaires institutionnels.

Rencontre avec Hélène LEFAURE -DIEUAIDE, Directrice du Pôle Personnes Agées

Et Béatrice BELIN, chef du bureau de la Conférence des Financeurs – Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie

La Conférence des Financeurs

Mission Développement Durable : Qu'est-ce que la Conférence des Financeurs

Hélène LEFAURE - DIEUAIDE et Béatrice BELIN : La Conférence des Financeurs a été instaurée par la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement. Cette loi comporte différentes dispositions en faveur des personnes âgées dont la conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie. Ce dispositif a pour objectif de coordonner dans chaque département les financements de la prévention de la perte d'autonomie pour les personnes âgées de 60 ans et plus autour d'une stratégie commune, dans une approche globale de leurs besoins, adaptées à leur niveau d'autonomie et favorisant l'équité d'accès sur tous les territoires. Elle est mise en place en Dordogne depuis mai 2016.

Mission Développement Durable : Comment fonctionne cette conférence ?

Hélène LEFAURE - DIEUAIDE et Béatrice BELIN : Cette conférence réunit tous les acteurs du champ de la prévention à destination des seniors : l'Agence régionale de santé (ARS), la Région, le Département, l'Union des maires, l'État à travers l'Agence Nationale d'Amélioration de l'Habitat (ANAH), la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), les Caisses de retraite du régime de base (CARSAT, MSA et Sécurité Sociale des Indépendants), l'AGIRC-ARRCO représentant les institutions de retraite complémentaire et la Mutualité française.

Cette instance partenariale, présidée par le Président du Conseil départemental, doit à partir d'un diagnostic territorial des besoins des personnes âgées, élaborer un programme d'actions annuel coordonné. Celui-ci s'appuie sur les 6 axes nationaux autour de la prévention de la perte d'autonomie, le but étant de retarder le plus possible l'entrée dans la perte d'autonomie liée à l'âge.

Chaque année, cette conférence dispose d'une enveloppe financière nationale allouée par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) qui lui permet de soutenir financièrement des projets locaux en fonction du programme coordonné. On souhaite que ce soit dans le cadre d'un cofinancement. La conférence n'a pas objectif sauf exception financer 100% du projet. Cela doit s'inscrire dans des co-financements avec d'autres partenaires institutionnels. Les porteurs sont incités à rechercher des financements complémentaires.

Elle procède donc par appels à projets auprès des acteurs locaux sur les thèmes qu'elle a retenus, afin qu'ils proposent des actions de prévention suivant un cahier des charges élaboré au niveau départemental.

Mission Développement Durable : quels sont ces thèmes retenus en Dordogne ?

Hélène LEFAURE - DIEUAIDE et Béatrice BELIN : Cinq des six axes du programme de la Conférence des financeurs sont éligibles à des financements.

En ce qui concerne l'axe 1 « l'accès aux équipements et aides techniques individuelles », on soutient deux types d'actions : le soutien aux Centres d'Information et de Conseil en Aides Techniques (CICAT) et le programme « Aidant/aidé, une qualité de vie à préserver » porté par la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) qui s'adresse aux services d'aide à domicile.

L'axe 2 « le forfait autonomie, pour la mise en place d'actions individuelles ou collectives de prévention au sein des Résidences Autonomie » concerne un autre concours financier annuel accordé par la CNSA. C'est un concours financier particulier qui se distingue de l'autre concours financier qui concerne les 5 autres axes Ici. C'est un financement forfaitaire annuel alloué à chaque résidence en fonction du nombre de logements. Celui-ci permet de soutenir des actions de prévention en direction des résidents de ces établissements sur des thèmes comme la santé globale, le lien social et la citoyenneté pour lutter contre l'isolement ou encore la lutte contre la fracture numérique. Chaque résidence autonomie propose des actions qui rentrent dans le champ de la prévention senior avec une thématique d'action collective.

L'axe 3 porte sur la coordination et l'appui des actions de prévention des services d'aide et d'accompagnement à domicile. Il ne s'agit pas de financer directement des actions. On attend de cet axe un rôle de repérage des services sur les personnes fragiles et vulnérables qui peuvent être réorientées vers des actions de prévention de la perte d'autonomie.

L'axe 4 concerne le financement d'actions de prévention en direction de personnes fragiles déjà en perte d'autonomie et qui bénéficient des services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASAD).

L'axe 5 concerne le soutien aux actions d'accompagnement des proches aidants de personnes âgées selon les modalités définies par la Conférence des Financeurs. Cela concerne des particuliers mais les actions sont collectives. En Dordogne, la conférence s'est positionnée sur des actions concernant le soutien psychosocial collectif en présentiel.

Enfin, l'axe 6, sur lequel on engage le plus de financement, porte sur le développement d'autres actions collectives de prévention. Sur cet axe-là, la Conférence des Financeurs identifie des actions collectives qu'elle souhaite soutenir. On y retrouve le thème de la santé globale- bien vieillir (actions d'activités adaptées, prévention des troubles cognitifs, ...), la lutte contre l'isolement et le lien social ou bien encore la lutte contre la fracture numérique. Depuis deux ou trois ans, on a aussi une thématique spécifique nommée « la prévention à l'Ehpad » en direction des personnes dépendantes. Les résidents bénéficient d'ateliers sur le thème de l'activité physique adaptée par des professionnels qualifiés en plus de ce qui est proposé au sein de l'Ehpad.

Ainsi, la conférence des financeurs permet d'avoir des financements coordonnés non redondants, et couvrant tous les champs de la prévention. De plus, les partenaires financeurs peuvent se répartir ces financements.

Aujourd'hui, on a beaucoup plus de sollicitations que l'enveloppe allouée d'où l'intérêt de s'appuyer sur des cahiers des charges pour cibler les actions attendues.

Mission Développement Durable : Avez- vous rencontré des difficultés dans la mise en place de ce dispositif ?

Hélène LEFAURE - DIEUAIDE et Béatrice BELIN : Au début, il a fallu faire un travail de structuration et on a tâtonné pour bien définir le cadre et choisir les critères de sélection. On s'appuie sur les acteurs locaux (CIAS, CCAS, associations locales...) car ils ont un rôle de repérage et d'identification des seniors et peuvent proposer des actions en adéquation avec leurs besoins sur un territoire donné.

Il a fallu également être vigilant par rapport à la couverture territoriale, il faut faire en sorte qu'il n'y ait pas de zones blanches, que les actions soient au plus près des citoyens et dans tout le département

Mission Développement Durable : Faites-vous une évaluation de ce programme annuel ?

Hélène LEFAURE - DIEUAIDE et Béatrice BELIN : Bien entendu, chaque année, nous faisons une évaluation quantitative et qualitative en plus du bilan financier. Il porte sur le nombres d'actions réalisées, le nombres de personnes qui ont participé aux ateliers ou aux séance, le profil des seniors participants, le territoire de réalisation de l'action, ou encore l'impact de l'action sur les comportements des seniors ...

Chaque porteur de projet réalise un bilan quantitatif et qualitatif des actions menées, ce qui nous permet de voir si le projet est pertinent. Cela permet également d'estimer si l'action peut être reconduite dans le cas d'une demande de renouvellement.

La conférence des financeurs souhaite faire une évaluation du programme pluriannuel 2018-2020 qui a été prolongé d'un an en raison de la crise sanitaire.

Mission Développement Durable : Ce programme va-t-il être reconduit ?

Hélène LEFAURE - DIEUAIDE et Béatrice BELIN : Oui. Pour l'an prochain, on envisage de faire un programme annuel pour disposer d'une année de transition. En raison de la crise sanitaire, il y a encore des actions qui ont dû être reportées. Ensuite, la conférence repartira sur un nouveau programme qui devrait porter sur la période 2023-2025.



SITUATION EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2021



**Direction de l'Environnement
et du Développement Durable
Mission développement durable
Tél. 05 53 06 82 63**

dedd.missiondeveloppementdurable@dordogne.fr

SITUATION

EN MATIÈRE DE

DÉVELOPPEMENT DURABLE

2021



**AGRICULTURE
FORÊT
AMÉNAGEMENT RURAL
DÉVELOPPEMENT DURABLE**

**4^{ème}
Commission**

METHODOLOGIE

Le Département de la Dordogne, en tant que collectivité territoriale de plus de 50 000 habitants, édite chaque année un rapport sur sa situation au regard du développement durable. Ce rapport est présenté en Assemblée Départementale à l'occasion du débat sur les orientations budgétaires.

Ce document a pour objet de présenter une analyse des actions, des politiques publiques et des programmes de la collectivité au regard des cinq finalités du développement durable : Cohésion sociale et solidarité entre les territoires et les générations - Dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsable - Epanouissement de tous les êtres humains - préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources - Lutte contre le changement climatique.

Cette 11^{ème} édition porte sur les actions réalisées en 2020, analysées au regard des 17 objectifs du développement durable (ODD), conformément à la stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable 2015-2020. La liste des actions répertoriées n'est pas exhaustive, certaines sont développées annuellement et apparaissaient dans les éditions précédentes du rapport, celles retenues cette année sont en majorité des actions initiées ou qui se sont terminées en 2020, représentatives de l'action des services.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



LES 17 OBJECTIFS DU DEVELOPPEMENT DURABLE

(Ce contenu est offert par la Fondation ELYX, sous l'égide de la Fondation FACE. www.elyx.net)

Comme l'an passé, ce rapport est présenté par commission organique et il est à nouveau proposé que l'action phare de chaque commission soit réalisée sous forme d'une interview d'agents porteurs de projet.

Tous les services ont été invités à faire des propositions d'action à inscrire dans ce rapport au moment de la rédaction du rapport d'activité 2020. L'impact des actions sur les ODD n'a pas été quantifié ni qualifié au travers d'indicateurs. En revanche, ont été repérées les ODD auxquelles chaque action contribue. La représentation est proposée sous forme de frise :



EXEMPLE DE FRISE DE CONTRIBUTION AUX ODD

Dans cet exemple, l'action considérée est réputée concourir à l'atteinte de 8 des 17 ODD qui sont les n°3, 4, 11, 12, 13, 14, 15 et 17

La totalité des actions contribue à l'ODD 17 qui correspond à la gouvernance. En effet, le Département lie des partenariats dans tous les domaines d'action, et s'insère dans les réseaux locaux, régionaux, nationaux voire internationaux. C'est pourquoi, le degré de collaboration mis en œuvre pour la réalisation des actions est précisé sous la forme d'un symbole selon la légende suivante :

GRADUATION	IMPLICATION
	Service pilote seul
	transversalité entre plusieurs services du Conseil départemental
	Collaboration avec des partenaires extérieurs
	Ensemble des citoyens

LEGENDE DES SYMBOLES QUALIFIANT LA GOUVERNANCE

menées en 2020

PARTENAIRES INTERNES

Direction Générale
Adjointe de la Santé et
de la Prévention

PARTENAIRES EXTERNÉS

Partenaires agricoles,
collectivités, agriculteurs,
CAF, MSA

ACCOMPAGNEMENT DES AGRICULTEURS EN DIFFICULTE ALLOCATAIRES DU REVENU DE SOLIDARITE ACTIVE (RSA)

Le service de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire vient en appui de la Direction Départementale de la Solidarité et de la Prévention pour une analyse technique approfondie et personnalisée des exploitations au travers desquelles les agriculteurs perçoivent une allocation RSA.



Depuis 2016, le service et le Pôle RSA du Département ont formalisé leur collaboration par la mise en place d'un comité de pilotage mensuel destiné à analyser conjointement les dossiers.

Ce diagnostic permet de faire un état objectif de la situation de la structure, de dresser des perspectives d'évolution, et de mettre en place un accompagnement personnalisé jusqu'à la sortie du dispositif RSA.

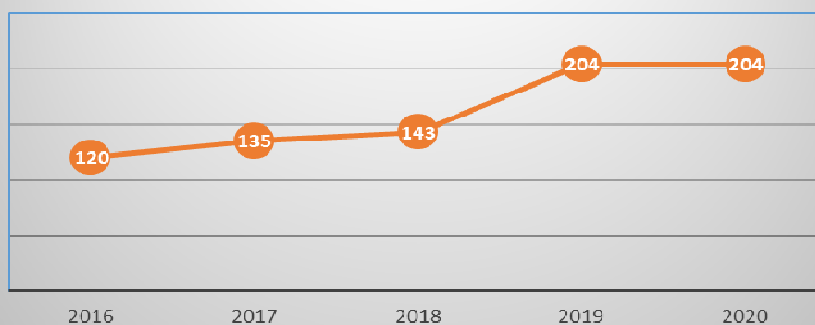
En 2020, le Service de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire a accompagné **204 exploitations**.



Contact : Service de l'Agriculture et de l'Agro-Alimentaire



Evolution du nombre d'allocataires du RSA accompagnés



menées en 2020

PARTENAIRES EXTERNÉS

Agence de l'Eau Adour
garonne, Région
Nouvelle Aquitaine,
Chambre d'Agriculture,
association des
irrigants, FEADER, Etat

SOUTIEN A L'HYDRAULIQUE AGRICOLE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

Dans le domaine de l'hydraulique agricole, le Département attribue des aides à des opérations collectives et individuelles en vue de satisfaire aux exigences d'une irrigation durable en préservant la ressource.

En 2020, **cinq dossiers** ont ainsi été programmés pour un montant de **39.180 €**.



Contact : Service de l'Agriculture et de l'Agro-Alimentaire



PARTENAIRES EXTERNÉS

Région Nouvelle
Aquitaine, Fédération
des CUMA de
Dordogne, FEADER

ACCOMPAGNEMENT DES COOPERATIVES D'UTILISATION DU MATERIEL AGRICOLE (CUMA)

Les Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole (CUMA) de Dordogne sont une force pour le département avec près de 220 structures réparties sur 5 000 exploitations.

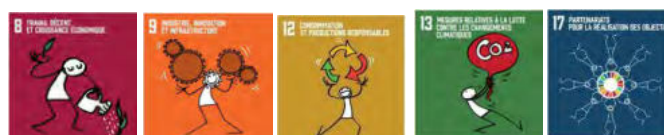
Essentielle pour l'agriculture en Dordogne, cette dynamique d'investissement en commun est fortement soutenue par le Conseil départemental. Celui-ci s'efforce d'accompagner une sorte de cercle vertueux entre performance technique et environnementale.

Pour s'adapter aux enjeux du développement durable, l'investissement en CUMA permet de mutualiser les moyens techniques et de réaliser des économies d'échelle en donnant accès à des machines plus performantes et qui respectent toujours plus les normes environnementales requises.

En 2020, **21 dossiers de CUMA** ont été accompagnés pour un montant de **71.667,94 €**.



Contact : Service de l'Agriculture et de l'Agro-Alimentaire



menées en 2020

PARTENAIRES EXTERNES

partenaires professionnels agricoles, collectivités, banques, Conseil régional Nouvelle Aquitaine, services de l'Etat

SOUTIEN A UNE AGRICULTURE DURABLE

En 2020, le Département grâce à son dispositif d'aides a permis de soutenir **682 dossiers d'investissements** à destination directe des exploitations pour un montant total de **1.893.634 €**.

- **266 dossiers** instruits pour la filière animale, pour un montant de **718.767 €**
- **378 dossiers** instruits pour la filière végétale pour un montant de **1.040.146 €**

Par ailleurs, le Département tient à accompagner les projets avec une envergure de territoire (Drive Périgord, expérimentation miscanthus, switch grass...) et/ou en assurant le maillage (méthanisation...). Ils peuvent répondre aussi à une volonté ou besoin de structuration de filière (Plan de relance de la filière Oie, structuration d'une filière légumes et légumineuses...) et/ou de recouplement

transversal.

En 2020, **six dossiers de projets innovants et structurants** ont été accompagnés pour un montant de **59.421,32 €**.



Contact : Service de l'Agriculture et de l'Agro-Alimentaire



PARTENAIRES EXTERNES

partenaires professionnels agricoles, collectivités, banques, Conseil régional Nouvelle Aquitaine, services de l'Etat

PROMOUVOIR ET ORGANISER LES CIRCUITS, LA VENTE ET L'APPROVISIONNEMENT DE NOS INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES

Engagé dans une démarche de promotion des circuits courts, le Département intervient pour des investissements spécifiques à la transformation et commercialisation en circuits courts : création d'ateliers de diversification, création/mise aux normes et aménagements de laboratoires, création d'exploitations école et de boutiques collectives ou pour des investissements de type matériel d'exploitation structurant.

Pour 2020, ce dispositif a permis de soutenir **81 dossiers pour un montant de total de 198.903 € d'aides directes**.



Contact : Service de l'Agriculture et de l'Agro-alimentaire



menées en 2020

PARTENAIRES INTERNES

Direction de l'Éducation,
Direction Générale
Adjointe de la Santé et
de la Prévention

PARTENAIRES EXTERNES

Partenaires agricoles,
collectivités, agriculteurs,
Conseil régional Nouvelle
Aquitaine

PROMOTION DU MANGER LOCAL

Le Département adhère depuis 2016 à l'association nationale Agrilocal, plateforme numérique gratuite de mise en relation simple, directe et instantanée entre fournisseurs locaux et acheteurs ayant une mission de restauration collective (collèges, lycées, maisons de retraite, etc...). Grâce à cet outil, la collectivité offre la possibilité aux responsables de restaurations collectives ou de restaurations hors-domicile, de s'approvisionner auprès de fournisseurs locaux, proposant pour certains d'entre eux des produits biologiques, en respectant le code des marchés publics.

Cela permet de maintenir de la valeur ajoutée chez les producteurs locaux, de développer les circuits courts, d'encourager le développement de l'agriculture biologique, de participer à l'éducation au goût et de contribuer à la vitalité économique de la Dordogne.

187 fournisseurs et 88 acheteurs (essentiellement des restaurants scolaires) inscrits sur la plateforme en 2020.

Le confinement a eu des effets sur le chiffre d'affaire généré via Agrilocal24 : 108.322 € d'achats locaux (30 % de moins qu'en 2019), ce qui s'explique par la fermeture des écoles durant plus de 8 semaines et par une reprise timide des équipes de cuisines quant à la planification des commandes.

La part des produits labellisés en Agriculture Biologique se maintient aux alentours de 70 %. Les produits les plus demandés peuvent être classés selon les trois familles suivantes :

- Les légumes : **12.9 tonnes (80 % en bio)**,
- Les fruits : **6.5 tonnes (68 % en bio)**,
- Le pain : **2.9 tonnes (100 % en bio)**.



Contact : Service de l'Agriculture et de l'Agro-Alimentaire



menées en 2020

PARTENAIRES INTERNES

En transversalité avec les différents services de la collectivité

PARTENAIRES EXTERNES

Collèges et grand public

LANCEMENT DU NOUVEAU PLAN CLIMAT DEPARTEMENTAL

Le Département souhaite contribuer à la lutte contre le changement climatique et à s'adapter à ses conséquences déjà perceptibles, dans la continuité de son ambition d'excellence environnementale. En ce sens, il s'est engagé dans l'élaboration d'un nouveau Plan Climat départemental.

Le Département l'a lancé le 10 mars 2020 au centre départemental de la Communication Joséphine BAKER.

Lors de cette matinée, **200 collégiens et une cinquantaine d'accompagnants** se sont réunis. Dans un premier temps, des animations sur la thématique du changement climatique ont été organisées auprès des collégiens puis dans un second temps, ces mêmes collégiens ont fait des propositions d'actions à réaliser.



Ce nouveau Plan Climat Départemental se veut être participatif. Aussi, dans l'objectif de construire conjointement le programme d'actions de ce plan climat, le Conseil Départemental a :



- Tenu un stand Plan Climat sur le Foire du Gabarier 2020. Pour cela, l'équipe du Département s'est appuyé sur l'outil « La Fresque du Climat » en version quizz. Cette version a permis d'attirer l'attention des visiteurs et ensuite d'échanger autour des actions pour le territoire.
- Réuni les chargés de mission Plan Climat Air Energie Territorial (PCAET) du territoire pour repérer des stratégies et des actions communes de ces PCAET qu'il serait opportun d'inclure dans le Plan Climat Départemental
- Réalisé une enquête en ligne diffusée auprès des citoyens du territoire. Ceux-ci ont pu exprimer leur volonté de stratégie et leurs propositions d'actions à mettre en œuvre pour les années à venir. Le questionnaire aborde 7 grandes thématiques (aménagement du territoire, mobilité/déplacement, habitat, acteurs

économiques, économie circulaire, ressources naturelles et biodiversité, production d'énergie). Un peu plus de **1000 personnes ont répondu** à ce questionnaire. Un rapport présentant les résultats de cette enquête a été établi.

La construction coopérative de ce plan climat doit se poursuivre car elle a été restreinte en 2020 par la crise sanitaire.



Contact : Service de l'Aménagement de l'Espace et de la Transition Energétique



ANIMATIONS AVEC LA FRESQUE DU CLIMAT

PARTENAIRES INTERNES

Direction de l'Education

Suite au lancement du plan climat lancé le 10 mars 2020 au centre départemental de la Communication Joséphine BAKER, le Département a réalisé des animations dans les collèges en s'appuyant sur un outil pédagogique et collaboratif : « La Fresque du Climat ».

Les données de cet outil sont basées sur les rapports du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) pour une rigueur scientifique indiscutable.

L'objectif est de retrouver les liens de cause à effet entre les cartes du jeu et co-construire ainsi une véritable "Fresque" du changement climatique.

PARTENAIRES EXTERNES

Collèges

Malheureusement, avec la mise en place du premier confinement dû à la crise sanitaire, il a été nécessaire d'annuler et de stopper les animations programmées. Seuls quelques collèges ont pu bénéficier de cette animation.

Le Département reprendra les animations dès que les conditions sanitaires le permettront.



Fresque réalisée par des élèves de 5è me



Contact : Service de l'Aménagement de l'Espace et de la Transition Energétique



UNE CARTOGRAPHIE INTERACTIVE « PARTAGEONS NOS INITIATIVES DURABLES ! »

PARTENAIRES INTERNES

Direction de la Communication,
Direction des Systèmes d'Information et du Numérique

Le Département de la Dordogne souhaite repérer et valoriser les actions menées sur le territoire périgourdin en matière de développement durable, en mettant en lumière l'étendue et la diversité de ces initiatives.

L'objectif est de donner des idées et d'inspirer les acteurs du département dans le lancement et la réalisation d'actions en faveur d'un développement durable, montrer les initiatives et créer une émulation.

Les actions sont valorisées au travers d'une fiche action géoréférencée sur la carte « *Partageons nos initiatives !* », publiée sur le site institutionnel du Département.

C'est une carte participative, donc en perpétuelle évolution qui permet une entrée par territoire ou par thématique :

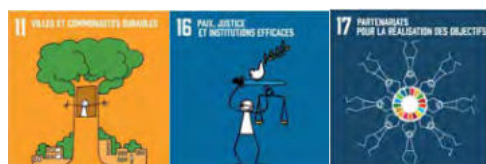
- Production et consommation durables (alimentation saine, zéro déchet, agriculture, artisanat, tourisme...)
- Préservation de l'environnement et de la biodiversité (ressources, nature et biodiversité, paysages...)
- Vivre ensemble (solidarité, habitat, aménagement du territoire, services publics, numérique...)
- Epanouissement des habitants (santé, sports, loisirs, éducation, culture...)
- Résilience et lutte contre le changement climatique (plan climat, agenda 2030, mobilité, nouvelles technologies, sensibilisation des citoyens...)

Il suffit aux acteurs du territoire de remplir le formulaire qui se trouve sur le site et partager ainsi les actions en émergence ou existantes.

Les actions répertoriées lors de la première édition des Trophées du Développement Durable sont d'office intégrées sur cette plateforme.



Contact : Mission Développement Durable



menées en 2020

DEVELOPPEMENT DES OUTILS DE LA MAISON NUMERIQUE DE LA BIODIVERSITE

PARTENAIRES INTERNES

Services de la DEDD

Service du Tourisme et
du Développement
Durable, PPEV, direction
de la Communication

PARTENAIRES EXTERNES

CAUE, ATD

Partenaires biodiversité

Partenaires tourisme

Partenaires gestion de
l'eau

Partenaires agricoles,
forêt

Collectivités de
Dordogne...

De 2018 à 2020, le Département a co-construit la Maison Numérique de la Biodiversité (MNB) avec l'Agence Technique Départementale (ATD) et le CAUE.

Des techniques numériques très innovantes ont été mises en œuvre pour construire des outils qui vont permettre de mieux connaître les écosystèmes en Périgord et de faire progresser la prise en compte des enjeux de biodiversité dans le développement de la Dordogne.

Ces outils ont été construits durant ces deux années de projet en partenariat avec les acteurs de chaque mission :

BIODIVERSITE ET ECODEVELOPPEMENT

Dans les domaines de la forêt, de l'agriculture, de la protection des espèces, de l'aménagement des collectivités, **l'accès à la connaissance des richesses et enjeux de biodiversité est primordiale.**

Le service Milieux Naturels et Biodiversité a créé des cartes thématiques, des indicateurs qui sont disponibles pour tous : dans le SIG partagé par l'Agence Technique Départementale avec les collectivités, sur le site internet « Eco-indices » cartographie.mnb24.fr, ouvert à tous et enfin, sur le site data.dordogne.fr



De plus, une application permet aux collectivités ou à tout acteur d'informer ou mobiliser le public et les communautés thématiques : l'application « aux actes ! »

L'animation nécessaire à la promotion et l'usage éclairé de ces outils est co-porté par les services du Département, de l'ATD et du CAUE.



Contact : Service Milieux Naturels et Biodiversité



menées en 2020

PARTENAIRES INTERNES

Services de la DEDD,
direction de la
Communication, DSIN

PARTENAIRES EXTERNES

CAUE, Agence Technique
Départementale,
Partenaires biodiversité
Partenaires tourisme

SENSIBILISATION DU PUBLIC : APPLICATION BIO METEO

Application numérique unique en France, BioMétéo est la source de référence pour les curieux et amoureux de la nature périgourdine.

C'est une web application qui peut être consultée sur tout appareil (PC, tablette, smartphone)

C'est une véritable mine d'informations pour tout connaître sur les espèces végétales et animales observées en Dordogne, la qualité de l'air, le niveau des rivières et des nappes ou pour se renseigner sur la météo du jour. Les informations sont collectées, triées, sélectionnées et mises en forme par le Hub de données développé lors du projet.

BioMétéo offre un regard neuf sur la biodiversité de notre département et invite à en préserver toute la richesse.



Contact : Service Milieux Naturels et Biodiversité



menées en 2020

PARTENAIRES INTERNES

Service du Tourisme,
direction de la
Communication,
Direction des Systèmes
d'Information et du
Numérique

PARTENAIRES EXTERNES

CAUE, ATD
Partenaires biodiversité
Partenaires tourisme
Collectivités de
Dordogne...

PARTENAIRES INTERNES

Direction de la
Communication,
Direction des Systèmes
d'Information et du
Numérique

PARTENAIRES EXTERNES

CAUE, ATD

ECOTOURISME : APPLICATION DORIE

L'application **Dorie** a été développée pour valoriser des points ou des parcours de randonnée à vocation écotouristique.

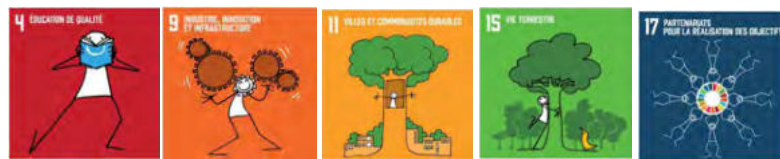
Cette nouvelle offre est déployée sur le département autour de 3 pratiques (pédestre, cyclo, nautique) et de 3 thèmes (la nature, l'histoire, le patrimoine aquatique). Il s'agit d'une nouvelle façon de découvrir la Dordogne.

L'application permet de valoriser plusieurs sites à l'échelle d'un territoire cohérent, tous reliés entre eux par les chemins et les parcours cyclo pour limiter l'impact des déplacements motorisés sur ces sites parfois fragiles.



Elle permet de valoriser un parcours pédestre, cyclo ou nautique avec plusieurs points de découverte, de valorisation du patrimoine grâce à plusieurs outils de médiation classiques (audio, vidéo, liens web...) ou innovants.

Contact : Service Milieux Naturels et Biodiversité



ZONES HUMIDES

Les zones humides (ZH) sont des milieux bien particuliers qui ont fait l'objet d'une étude encore plus approfondie (mise en avant des fonctionnalités des ZH).

Les données sont disponibles sur les mêmes sites et outils que décrits précédemment et l'animation nécessaire à un usage étendu et éclairé de ces données est assuré par la CATERZH, cellule rivière du Département. Un guide d'usage est notamment disponible.



Contact : Service Milieux Naturels et Biodiversité

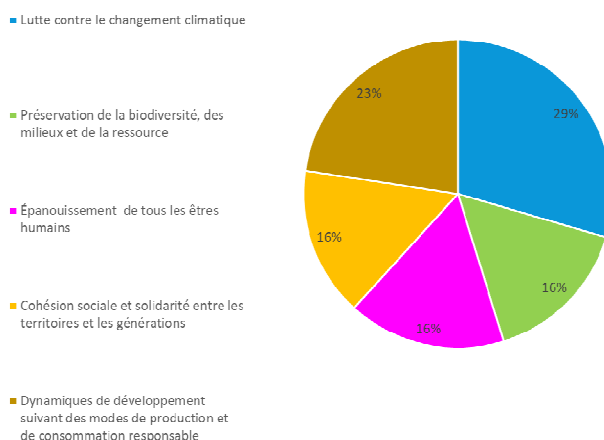


SYNTHESE DES ACTIONS – 4^{EME} COMMISSION

Sur les 14 actions présentées dans ce rapport pour la 4^{ème} commission, les 2/3 concourent à la lutte contre le changement climatique (29%), aux dynamiques de développement suivant des modes de production et de consommation responsable (23%) ainsi qu'à la préservation de la biodiversité et de la ressource (16%). C'est en effet le cœur des objectifs de la 4^{ème} commission.

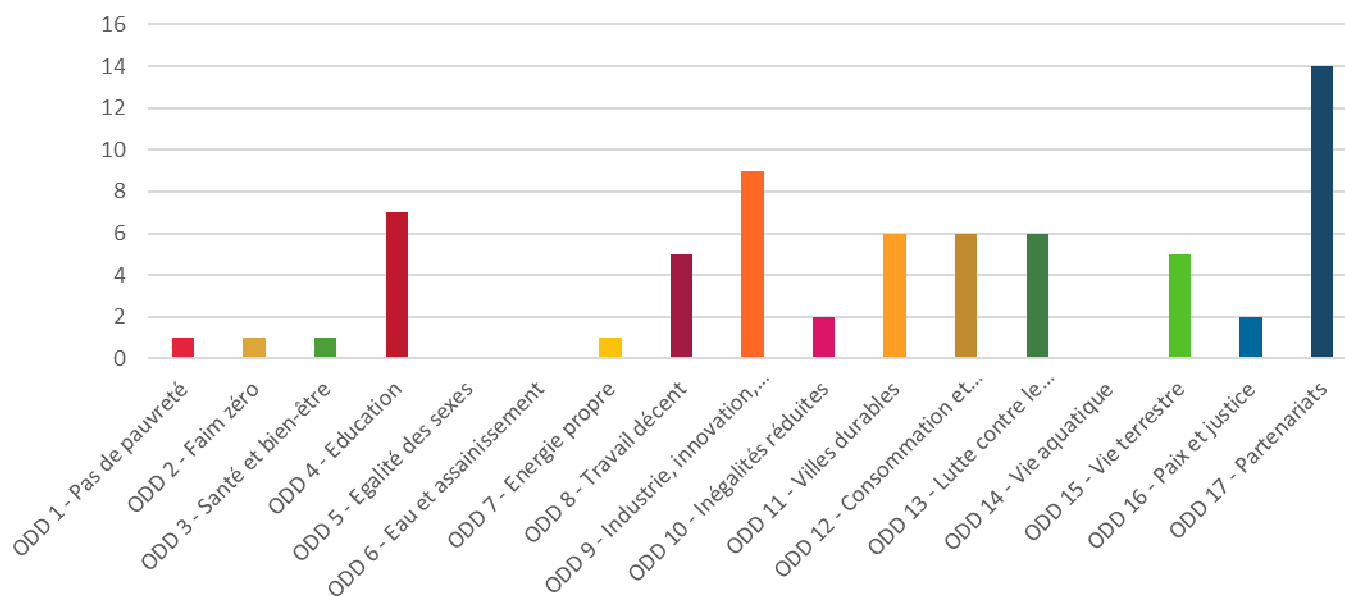
Le dernier tiers des actions participe à l'épanouissement de tous les êtres humains pour 16% et à la cohésion sociale pour 16%.

Proportion d'actions contribuant aux 5 finalités du développement durable- 4^{ème} Commission



Au regard des objectifs de développement durable, on observe que la majorité des actions a un impact sur l'industrie, l'innovation et les infrastructures, c'est une politique forte initiée depuis plusieurs années et qui porte ses fruits aujourd'hui. Elles touchent également l'essentiel des ODD à divers degrés, démonstrateurs d'actions très transversales. L'ensemble des actions est mené en collaboration transversale au sein des services départementaux d'une part, et d'autre part avec des partenaires issus du réseau local (collectivités, associations...) et des partenaires institutionnels

Répartition des actions par ODD - 4^{ème} Commission



Rencontre avec Nelly NONY, Mission Développement Durable

1^{ère} édition des Trophées du Développement Durable Dordogne Périgord

Mission Développement Durable : Comment est née l'idée de créer « Les Trophées du Développement Durable » ?

Nelly NONY : Depuis de nombreuses années, le Conseil départemental de la Dordogne s'engage en faveur de l'excellence environnementale en montrant l'exemple, dans son fonctionnement, et au travers des politiques déployées comme par exemple la Maison Numérique de la Biodiversité et ses différentes applications ou bien encore le nettoyage écologique dans les bâtiments départementaux.

Le Département ambitionnait également de favoriser l'action des acteurs locaux et de créer une dynamique collective sur le territoire.

En effet, face au changement climatique, chacun peut participer, à sa manière, en fonction de ses moyens, à développer une résilience et aussi à modifier ses comportements, ses habitudes, ses modes de production et de consommation. Toute expérience qui va dans ce sens est instructive.

C'est pourquoi, le Président a souhaité mettre en œuvre les Trophées du Développement Durable qui sont l'occasion de valoriser les actions menées sur le territoire périgourdin et de valoriser les richesses et la diversité des initiatives portées par les périgourdins. Il souhaitait mettre en lumière les acteurs périgourdins qui s'investissent sur les champs du développement durable

Mission Développement Durable : Comment s'est organisée cette manifestation ?

Nelly NONY : Pour cette 1^{ère} édition, le Département a ouvert ce concours à 3 catégories de candidats : les entreprises, les collectivités et les associations.

Les actions retenues devaient agir en faveur du développement durable et porter au minimum sur deux de ses trois dimensions (environnementale, économique, et sociale), tout en favorisant une gouvernance partagée.

Un jury, composé d'institutions partenaires et de conseillers départementaux, a sélectionné un lauréat et un coup de cœur dans chaque catégorie.

Au total, 37 dossiers ont été déposés, 9 par des entreprises, 8 par des collectivités, et 20 par des associations.

Au total, 8 lauréats ont été dévoilés (il y a eu des exæquos dans les catégories associations et collectivités) le 7 octobre au centre départemental de la communication de Périgueux au cours d'une cérémonie de remise de trophées.

Un prix du public a également été décerné par les périgourdins via la plateforme des Trophées du Développement Durable avec une participation de plus de 730 votes.

La soirée s'est clôturée par un apéritif dinatoire et la projection du film « Qu'est-ce qu'on attend ? » de Marie-Monique ROBIN.

Au-delà d'une récompense symbolique, je tiens à souligner que ces Trophées ont permis aux acteurs qui s'impliquent dans la thématique du développement durable de se rencontrer et de partager leurs expériences à l'occasion de cet évènement.

Dans le prolongement de cet évènement, le Conseil départemental a valorisé les actions des candidats sur la carte collaborative « Partageons nos initiatives durables ». Celle-ci recense et cartographie les initiatives de la 1ère édition au travers de fiches actions géo référencées suivant 5 thématiques :

- Production et consommation durables
- Préservation de l'environnement et de la biodiversité
- Vivre ensemble
- Épanouissement des habitants
- Résilience et lutte contre le changement climatique

Je précise que tous les acteurs périgourdins, et pas seulement ceux qui concourent aux « Trophées du développement durable Dordogne Périgord » peuvent déposer leur action via le formulaire en ligne afin de valoriser leur action en émergence ou existante.

Mission Développement Durable : Avez-vous rencontré des difficultés ?

Nelly NONY : Oui, car cette première édition s'est déroulée dans un contexte particulier. Nous avons ouvert les candidatures le 17 février 2020 avec une remise des prix qui devait se dérouler fin mai début juin 2020 durant la semaine du développement durable. Or, comme vous le savez la France a été touchée par la pandémie de la Covid 19 en mars et la France a vécu une période de confinement de plusieurs mois. Nous avons donc décidé de repousser la date de clôture des candidatures et la remise des prix s'est déroulée en octobre au lieu de juin prévu initialement.

Mais globalement, malgré ces difficultés de calendrier, on peut dire que cette première édition est très encourageante.

Mission Développement Durable : Le Département a-t-il prévu une deuxième édition ?

Nelly NONY : oui, et pour cette nouvelle édition, le Département souhaite ouvrir ces trophées à deux nouvelles catégories : les écoles élémentaires et les collèges.





SITUATION EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2021



**Direction de l'Environnement
et du Développement Durable
Mission développement durable
Tél. 05 53 06 82 63**

dedd.missiondeveloppementdurable@dordogne.fr

SITUATION

EN MATIÈRE DE

DÉVELOPPEMENT DURABLE

2021



**INFRASTRUCTURES
TRANSPORTS
LOGEMENT
DÉVELOPPEMENT NUMÉRIQUE**

**5^{ème}
Commission**

METHODOLOGIE

Le Département de la Dordogne, en tant que collectivité territoriale de plus de 50 000 habitants, édite chaque année un rapport sur sa situation au regard du développement durable. Ce rapport est présenté en Assemblée Départementale à l'occasion du débat sur les orientations budgétaires.

Ce document a pour objet de présenter une analyse des actions, des politiques publiques et des programmes de la collectivité au regard des cinq finalités du développement durable : Cohésion sociale et solidarité entre les territoires et les générations - Dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsable - Epanouissement de tous les êtres humains - préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources - Lutte contre le changement climatique.

Cette 11^{ème} édition porte sur les actions réalisées en 2020, analysées au regard des 17 objectifs du développement durable (ODD), conformément à la stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable 2015-2020. La liste des actions répertoriées n'est pas exhaustive, certaines sont développées annuellement et apparaissaient dans les éditions précédentes du rapport, celles retenues cette année sont en majorité des actions initiées ou qui se sont terminées en 2020, représentatives de l'action des services.

LES 17 OBJECTIFS DU DEVELOPPEMENT DURABLE

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

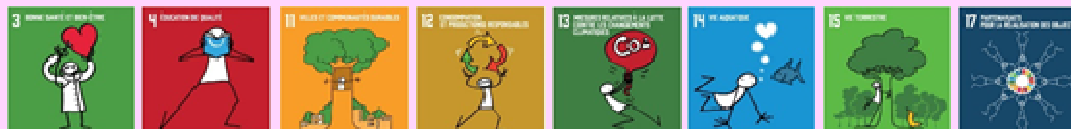


FONDATION ELYX

(Ce contenu est offert par la Fondation ELYX, sous l'égide de la Fondation FACE. www.elyx.net)

Comme l’an passé, ce rapport est présenté par commission organique et il est à nouveau proposé que l’action phare de chaque commission soit réalisée sous forme d’une interview d’agents porteurs de projet.

Tous les services ont été invités à faire des propositions d’action à inscrire dans ce rapport au moment de la rédaction du rapport d’activité 2020. Comme l’an passé, l’impact des actions sur les ODD n’a pas été quantifié ni qualifié au travers d’indicateurs. En revanche, ont été repérées les ODD auxquelles chaque action contribue. La représentation est proposée sous forme de frise :



EXEMPLE DE FRISE DE CONTRIBUTION AUX ODD

Dans cet exemple, l’action considérée est réputée concourir à l’atteinte de 8 des 17 ODD qui sont les n°3, 4, 11, 12, 13, 14, 15 et 17.

La totalité des actions contribue à l’ODD 17 qui correspond à la gouvernance. En effet, le Département lie des partenariats dans tous les domaines d’action, et s’insère dans les réseaux locaux, régionaux, nationaux voire internationaux. C’est pourquoi, le degré de collaboration mis en œuvre pour la réalisation des actions est précisé sous la forme d’un symbole selon la légende suivante :

GRADUATION	IMPLICATION
	Service pilote seul
	transversalité entre plusieurs services du Conseil départemental
	Collaboration avec des partenaires extérieurs
	Ensemble des citoyens

LEGENDE DES SYMBOLES QUALIFIANT LA GOUVERNANCE

menées en 2020

VEGETALISATION PAR ENSEMENCEMENT HYDRAULIQUE

Cette technique, pratiquée depuis 20 ans sur les chantiers routiers neufs du Département, a montré toute son efficacité pour le traitement des délaissés et des accotements ainsi que la lutte contre l'érosion des talus et la prolifération des espèces invasives.

Elle permet également la réintroduction d'essences ligneuses de plantes à fleurs (rééquilibrage des mélanges plantes à fleurs/poacées (graminées) en 2019) et le développement de la biodiversité. Un mélange de semences est adapté pour chaque nature de sol.

En 2020, Le Département a également fait évoluer son Cahier des Clauses Techniques Particulières pour favoriser l'utilisation de semences labellisées « végétal local ».

Programmée sur deux campagnes (printemps et automne), cette végétalisation par ensemencement hydraulique a permis de traiter pour l'année 2020, une surface avoisinant les 40 ha.



Contact : Service Paysage et Espaces Verts



VEILLE TECHNOLOGIQUE ET LES ACTIONS DE DEVELOPPEMENT DURABLE

PARTENAIRES INTERNES

Transversalité entre plusieurs services du Conseil départemental

Avec la fluctuation des cours du pétrole, et la volonté de s'inscrire dans une démarche de développement durable, le Département a effectué un audit de toute la flotte des véhicules légers et utilitaires de la collectivité.

Cette étude a conclu à la nécessité d'amorcer une réforme des véhicules les plus polluants au profit de motorisations plus vertueuses. Le parc travaille donc désormais sur un projet de réforme d'environ 200 véhicules thermiques au profit de véhicules

électriques, sur les 3 prochaines années.



Contact : Parc Départemental



GESTION RAISONNEE DES DEPENDANCES VERTES ROUTIERES

PARTENAIRES EXTERNES

Communes,
Etablissements Publics
de Coopération
Intercommunale

Le Département de la Dordogne s'est engagé depuis plusieurs années dans une démarche environnementale volontariste. Il a ainsi développé une politique de gestion des espaces verts autour de nouvelles pratiques respectueuses des milieux et des paysages, en adoptant notamment un plan de gestion raisonnée des dépendances vertes routières.



Celui-ci a permis d'harmoniser et de rationaliser les pratiques de fauchage et d'entretien des abords routiers à l'échelle du territoire de la Dordogne représentant plus de 5 000 km de routes et 4 500 ha de dépendances vertes, 10 000 arbres d'alignement et 65 aires de pique-nique.

Il s'agit de trouver le meilleur équilibre entre la sécurité des usagers, les moyens humains et matériels à engager, la préservation des paysages et de la biodiversité : « faucher utile » c'est-à-dire en tenant compte des impératifs de sécurité et de la croissance de la végétation.



Contact : Service Paysage et Espaces Verts

FLEURISSEMENT AVEC DES SEMENCES LOCALES

Depuis plusieurs années, le Conseil départemental de la Dordogne s'est engagé dans une démarche de fleurissement avec des végétaux d'origine locale au niveau des abords de son réseau routier et dans l'embellissement de ses sites départementaux. Les végétaux sauvages d'origine locale rendent de nombreux services. Issus d'une longue coévolution avec la faune et la flore locales, ils contribuent au bon fonctionnement des écosystèmes auxquels ils sont rattachés.

Privilégier ces végétaux, c'est :

- > participer à la fonctionnalité écologique des milieux
- > conserver le potentiel adaptatif vis à vis du changement climatique
- > permettre l'accueil et l'interaction avec la faune sauvage
- > améliorer la résistance aux maladies et ravageurs
- > favoriser la résilience des écosystèmes



Le Département par sa démarche participe à développer des filières d'approvisionnement en végétaux d'origine sauvage et des marques garantissant l'origine géographique.

- **40 hectares par an de semis par technique d'hydroseeding (ou ensemencement hydraulique)** en aménagement et entretien routier
- 3 hectares de prairies fleuries naturelles sur les sites départementaux : Lascaux IV, Domaine de Campagne, Pôle d'Interprétation à la Préhistoire, Espace Culturel François Mitterrand, Ferme du Parcot, etc.



Contact : Service Paysage et Espaces Verts



menées en 2020

MAINTIEN DE LA DYNAMIQUE DE LA CHARTE ZERO PESTICIDE

PARTENAIRES INTERNES

Transversalité entre plusieurs services du Conseil départemental

PARTENAIRES EXTERNES

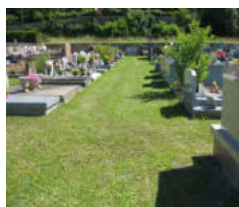
Communes, EPCI, ensemble des citoyens

Le Département à travers la charte « 0 Pesticide » propose une démarche d'excellence environnementale pour concevoir et entretenir les espaces publics (parcs, jardins, voiries, cimetières, terrains de sport, ...) en supprimant définitivement les pesticides. C'est un changement de pratique qui ne se limite pas uniquement à l'arrêt des herbicides mais permet également d'étendre la démarche aux autres traitements insecticides et fongicides utilisés pour maîtriser certains ravageurs ou les herbes indésirables sur les terrains de sport.

Cette Charte implique un engagement fort des Collectivités, une démarche non seulement à l'échelle de leur territoire, mais aussi envers tous les acteurs (habitants, associations, scolaires, commerces spécialisés en espaces verts ...).

Toutes les Communes et les EPCI du Département engagées sont accompagnées et continuent à évoluer dans leur pratique :

- 150 cimetières sont enherbés ainsi que des parkings, trottoirs ...
- Des réunions techniques sont organisées pour la gestion des terrains de sport.



La Charte zéro pesticide, une dynamique Départementale qui évolue :

Le Département a décidé également depuis le 1^{er} janvier 2019 et la loi Labbé d'accompagner les particuliers dans cette démarche environnementale par le biais de l'opération « jardiner au naturel ». Celle-ci s'est déclinée sous différentes formes : édition d'une plaquette, d'une exposition sous forme de Roll-up, d'un site internet dédié, ...



Contact : Service Paysage et Espaces Verts



MISE EN LIGNE DE L'OBSERVATOIRE DE L'HABITAT

En 2020, le Département a mis en ligne le site internet dédié à l'Observatoire Départemental de l'Habitat

PARTENAIRES INTERNES

Direction des Services de
l'Informatique et du
Numérique, Direction de
la Communication

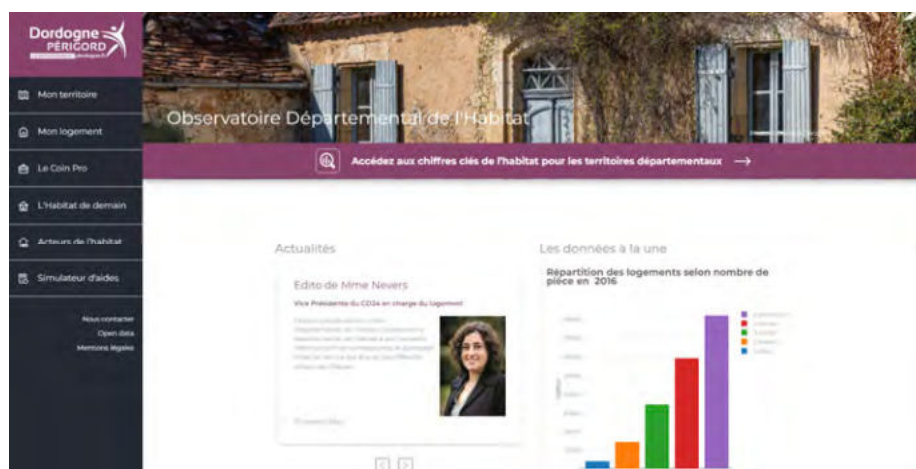
Ce site a été élaboré en lien avec la DSIN et le prestataire SMART ORIGIN. Il se décline en plusieurs thématiques et comporte notamment :

- des données quantitatives territorialisées sur l'habitat,
- des données sur les aides mobilisables ainsi qu'un simulateur des aides au niveau local,
- des données liées aux plans et dispositifs départementaux et partenariaux, des données destinées aux professionnels

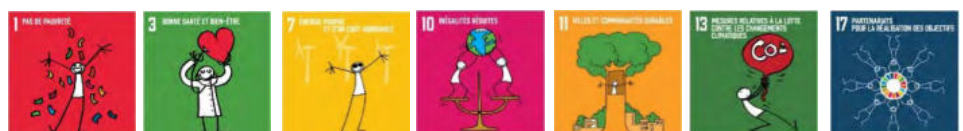
Cet outil devrait être régulièrement utilisé par les collectivités territoriales possédant un Plan local d'urbanisme intercommunal (Plui), qui ont obligation d'avoir un observatoire des loyers, un outil à disposition sur le site.

En 2020, 4 études ont été publiées par l'Observatoire Départemental de l'Habitat :

1. Un observatoire des loyers en Dordogne réalisé par le Céréma (centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement),
2. Une étude sur la rénovation énergétique des logements en Dordogne réalisée par la Cellule économique régionale de la construction,
3. Une étude sur le logement des jeunes réalisée par un stagiaire de l'IUT Carrière sociale et gestion urbaine de Périgueux,
4. Une étude sur le programme d'aide départementale de 500€ destinée aux propriétaires occupants bénéficiaires d'une aide de l'ANAH réalisée par la Chaire RESET - Réseaux Electriques et Sociétés en Transitions.



 **Contact :** Service de l'Habitat



menées en 2020

DEMARRAGE DU PROGRAMME DÉPARTEMENTAL POUR L'ADAPTATION DES LOGEMENTS (PDAL) DES PERSONNES DE PLUS DE 60 ANS ET/OU EN SITUATION DE HANDICAP

PARTENAIRES INTERNES

Direction des Services de l'Informatique et du Numérique, Direction de la Communication

PARTENAIRES EXTERNES

Etat, organismes payeurs des aides au logement, collectivités locales, bailleurs sociaux, associations d'insertion et de logement des personnes

Ce nouveau programme a débuté au 1^{er} octobre 2020. L'objectif du programme est d'encourager les personnes concernées à faire des travaux pour anticiper la perte d'autonomie et donc rester le plus longtemps possible à leur domicile. Ce programme s'intitule « **ADAPT&VOUS** ».



Une plaquette de communication a été réalisée et diffusée à l'ensemble des communes sur les secteur non pourvus d'OPAH. Les objectifs du PDAL sont les suivants :

volet 1 : Mutualisation des acteurs et dispositifs et communication sur le territoire

volet 2 : Conseil gratuit pour tous les ménages de Dordogne et l'information de **600 propriétaires occupants** (sans conditions ressources) sur 12 mois

volet 3 : Visite technique gratuite pour les propriétaires occupants sous conditions de ressources ANAH et la réalisation au minimum de **450 visites** de logements.



Contact : Service de l'Habitat



POURSUITE DU PROGRAMME DE LUTTE CONTRE LA PRECARITE ENERGETIQUE (PDLPE)

PARTENAIRES INTERNES

Direction des Services de l'Informatique et du Numérique, Direction de la Communication

PARTENAIRES EXTERNES

Adil, Soliha,
Compagnons Bâisseurs
Nouvelle Aquitaine,
PROCIVIS NA, CARTTE,
Fondation Abbé Pierre

Le Programme départemental de lutte contre la précarité énergétique, mis en place par la collectivité a changé de nom.

Il s'appelle désormais : « **ECONOMIE D'ENERGIE&VOUS** ». Il concerne les territoires non couverts par des Opération Programmées d'Amélioration de l'Habitat (OPAH).



Toutefois, la progression du nombre de nouveaux contacts ainsi que les visites à domicile ont ralenti pour 3 raisons :

- La crise sanitaire due à la **Covid 19**,
- Les modifications des nationales « Habiter Mieux Agilité » remplacée par **MaPrimeRénov'**,
- Le lancement de **nouveaux programmes**, qui impactent la taille du territoire concerné.

De juillet 2019 à juillet 2020, 665 ménages ont été renseignés, 163 visites à domicile réalisées.

80% des ménages n'auraient pas fait appel au prestataire (Soliha) si la visite avait été payante.

Suite aux visites, **86 ménages ont fait une demande de subvention pour réaliser leurs travaux.**

Une plaquette de communication a été réalisée et diffusée à l'ensemble des communes du secteur diffus.



Contact : Service de l'Habitat



menées en 2020

VOTE DU PLAN DE RELANCE DE L'HABITAT

Dans le contexte lié à la crise sanitaire de la COVID 19, et dans la perspective de soutenir et encourager l'économie locale, le Conseil Départemental dans le cadre du plan de relance de l'économie a voté un budget exceptionnel au BS 2020 d'un montant de **1,5M€ pour des aides à la rénovation de l'habitat.**

- **0,5 M € vers les opérations de mise aux normes et petites réparations de l'OPH Périgord Habitat,**
- **1 M € vers :**
 - o **le soutien aux petites et moyennes entreprises du secteur du BTP** par l'amélioration de l'Habitat. L'objectif est de permettre une relance de l'activité des entreprises locales du BTP contraints à l'arrêt des chantiers ou confrontés à un très fort ralentissement pendant les confinements.
 - o **le soutien aux propriétaires les plus fragiles,** par le financement de leurs travaux notamment en matière d'assainissement et de rénovation. L'objectif étant d'accompagner plus fortement les particuliers à financer leurs travaux, en complément des aides déjà octroyées par les dispositifs de droit commun.

Ce plan de relance a débuté en juin 2020, 4 domaines de travaux ont été ciblés afin de palier ou de compléter les aides existantes:

Pour les propriétaires occupants :

- ❖ La mise aux normes d'assainissement individuel
- ❖ La mise au norme électrique
- ❖ La rénovation des toitures/façades

Pour les propriétaires bailleurs :

- ❖ La sortie de non-déceance

Au 31 décembre 2020, **104 dossiers ont été reçus** par le service de l'Habitat pour un **montant total de travaux H.T. de 829 790 €.**

Sur l'ensemble de ces dossiers, **66 % des demandes sont recevables, soit 527 880 € de travaux H.T.**

Le Département a permis d'aider à hauteur de 108 104 € c'est-à-dire plus de 20 % du coût total de travaux sollicités.



Contact : Service de l'Habitat



GESTION OPTIMISEE DES DECHETS ELECTRONIQUES : RECYCLAGE DU MATERIEL INFORMATIQUE ET TELEPHONIQUE

PARTENAIRES EXTERNES

société Micro Recup,
SMD3,
les associations
« Jeter l'encre »,
Emmaüs international

Le Département a mis en place un processus de gestion optimisée des déchets électroniques. En effet, le renouvellement périodique des matériels nécessaires afin que chaque agent puisse bénéficier de matériel adapté et fonctionnel imposait que la DSIN améliore la gestion de ces équipements de l'acquisition à la destruction.

Une solution mutualisée a été mise en œuvre pour assurer la gestion des équipements informatiques avec en priorité la réutilisation, le réemploi et le soutien direct aux associations d'insertion départementales qui permet l'acquisition d'équipements informatiques à coûts limités.

Le Département a également formalisé des modalités de recyclage

et de valorisation.

Ainsi, le matériel obsolète pour les besoins de la collectivité est stocké puis :

- Donné par convention à des associations départementales : matériel obsolète et en état de fonctionnement
- Donné par convention à l'entreprise d'insertion de recyclage local agréée Micro-Recup : matériel obsolète et en état de fonctionnement
- Donné par convention à la société de recyclage local agréée SMD3 : matériel HS

Les cartouches de toner vides collectées à la DSIN sont récupérées par l'association de recyclage « Jeter de l'encre ».

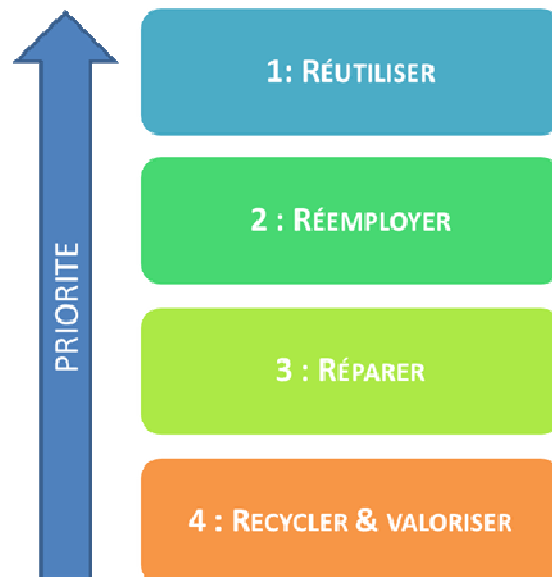
Les téléphones portables obsolètes sont donnés à Emmaüs International pour recyclage.

En 2020 :

- **Don ou cession : 24 écrans, 1 Imprimante, 14 PC portables, 119 PC de bureau et 6 smartphones.**
- **Recyclage : 31 imprimantes, 27 écrans, 46 PC de bureau, 56 PC portables, 85 téléphones portables et 71 smartphones.**

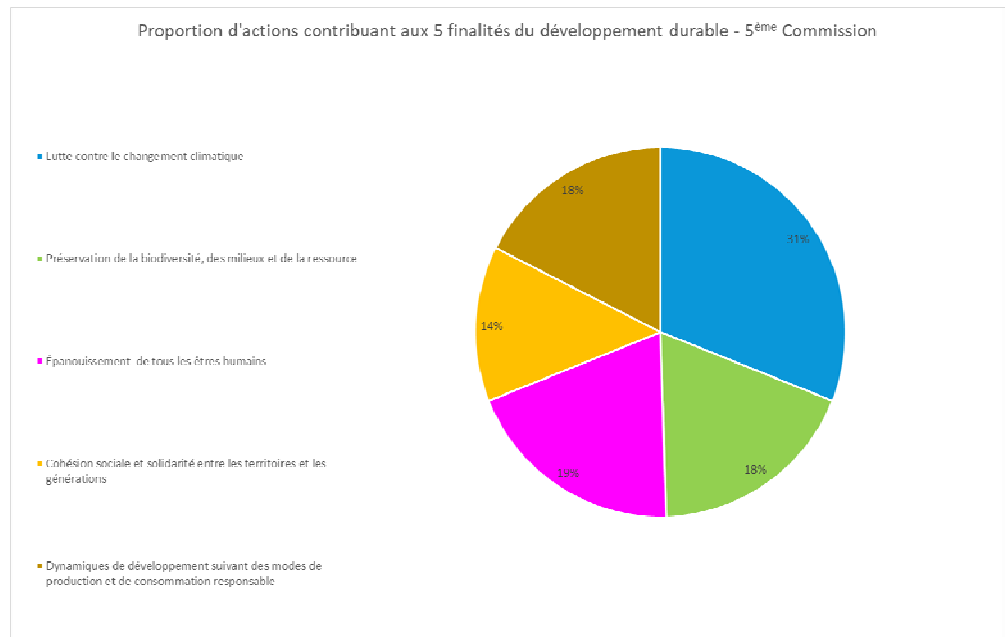


Contact : Direction des Systèmes d'Information et Numérique

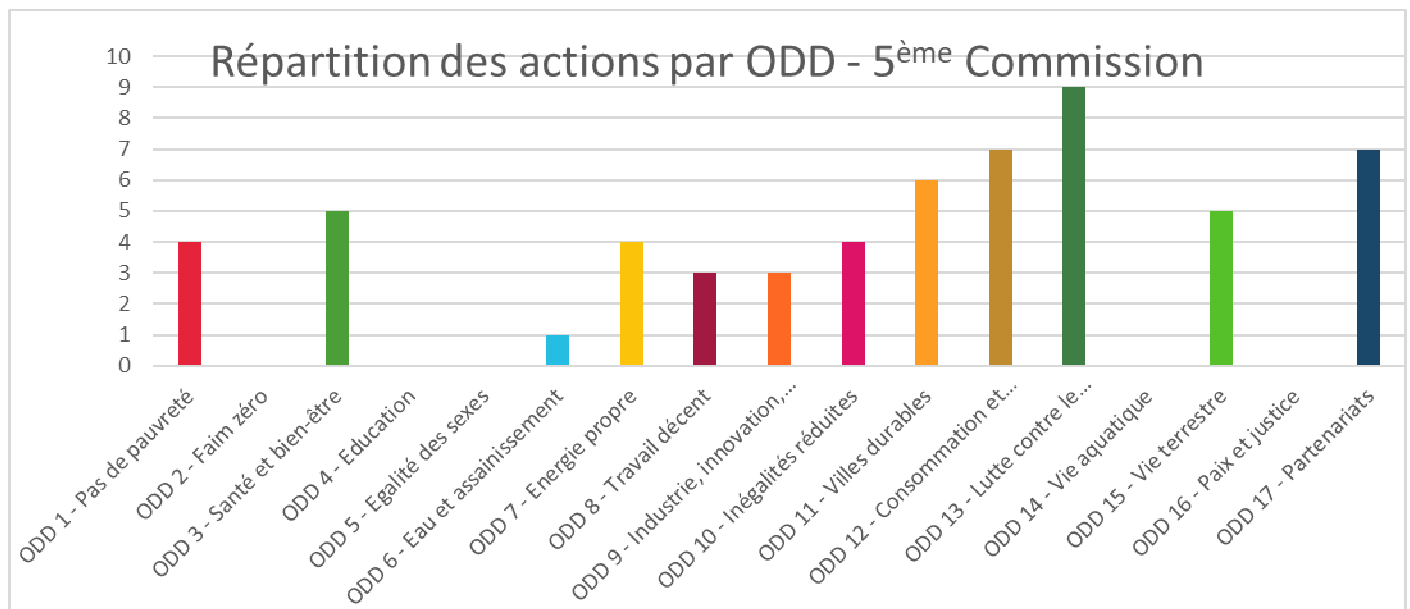


SYNTHESE DES ACTIONS – 5^{EME} COMMISSION

Sur les 11 actions présentées dans ce rapport pour la 5^{ème} commission, plus d'1/3 concourt à la lutte contre le changement climatique. Ensuite, un équilibre s'effectue entre les quatre finalités restantes : l'épanouissement de tous les êtres humains (19%), les dynamiques de développement suivant des modes de production et de consommation responsable (18%) et la préservation de la biodiversité, des milieux et de la ressource (18%), et enfin la cohésion sociale et la solidarité entre les territoires (14%).



Au regard des objectifs de développement durable, on observe que quasiment toutes les actions a une incidence potentielle sur la lutte contre le changement climatique, les villes durables ainsi que sur la consommation et production durable. Mais d'une manière générale on s'aperçoit que ces actions s'inscrivent dans un très grand nombre d'ODD, très diverses et complémentaires.



L'ensemble des actions est mené en collaboration transversale au sein des services départementaux d'une part, et d'autre part avec des partenaires issus du réseau local (collectivités, associations...) et des partenaires institutionnels.

A la rencontre de Thierry Charmarty, Directeur du Pôle Paysage et Espaces Verts

La gestion des produits issus de la taille et l'élagage

Mission Développement Durable : Pourquoi la collectivité s'intéresse aux produits issus de la taille et de l'élagage ?

Thierry Charmarty : Aujourd'hui, notre collectivité gère 170 sites départementaux où l'on produit du déchet vert lié à la tonte, la taille et l'élagage dont 800 hectares de forêts, auxquels il faut rajouter 2500 km de lisière de bords de routes départementales (sur 5000km de linéaires routiers), environ 10.000 arbres d'alignement ainsi que les embâcles que l'on va récupérer au pied des piles des ponts. Même si nous adoptons des techniques de gestion raisonnée et que notre devise est : « le meilleur déchet est celui que l'on ne produit pas », il est inévitable pour maintenir le niveau de service, assurer la sécurité, la mise au gabarit routier, de générer des volumes de déchets verts importants et cela nous coûtent. De plus, l'évolution de nos techniques d'élagage, du matériel, des coûts d'intervention nous ont amenés à avoir un regard différent sur ces produits qui ne sont plus considérés comme des déchets mais comme des ressources.

Mission Développement Durable : quels sont les débouchés pour ces déchets ?

Thierry Charmarty : En ce qui concerne nos 170 sites, on s'est attaché à faire en sorte que les produits issus de l'entretien des sites restent sur place, ce qui représente déjà une première économie. Les déchets de tonte, de désherbage et les feuilles sont compostés et réutilisés in situ. Les déchets non utilisés sur place sont broyés et/ou évacués en méthaniseur (lycée agricole) ou sur une plateforme départementale de compostage (SMD3).

Par ailleurs, on est vraiment axé sur de l'entretien raisonné de notre patrimoine arboré. Ce qui nous permet de limiter la production de déchets d'élagage.

De la même façon, on gère nos forêts de façon durable. Pour autant, on se doit d'assurer un minimum de sécurité du public que l'on accueille sur les sites. Des plans d'aménagement et de gestion forestier nous permettent d'avoir une programmation à long terme et de valoriser au mieux nos ressources forestières.

Nous trouvons donc toute une diversité de déchets ligneux sur ces différents sites.

Certains sont broyés et directement réutilisés sur place en paillage. Sur une année, cela représente entre 200 et 500 m³ utilisés sur 3000 m³ de copeaux produits. Nos plateformes de stockage dispersées dans tout le département vont alimenter nos chantiers (aménagement paysagers et travaux neufs) en régie ou avec nos prestataires paysagistes. Mais ils peuvent également se retrouver dans les collèges ou EPADH pour alimenter les composteurs, en matière carbonée et ainsi favoriser la décomposition des déchets de cuisine.

Nous produisons également du bois grande longueur qui est valorisé suivant sa classification et vendu à des négociants ou utilisé en interne. Par exemple, on a coupé du chêne sur le site de la Jemaye qui a été scié et transformé dans notre atelier de menuiserie en bancs qui vont être installés à la Ferme du Parcot. (environ 350m³ par an).

Enfin, nous pouvons évoquer notre plateforme à Marsac sur l'Isle où tout ce qui ne va pas être exploitable en papeterie, parqueterie, bois d'œuvre, est transformé en plaquettes pour alimenter les chaufferies bois. (environ 750 tonnes par an).

Les ressources ligneuses de taille supérieure à 10 cm de diamètre sont valorisées en moyenne/an de la façon suivante :

- 200 m³ en copeaux pour le paillage des aménagements paysagers
- 200 m³ de copeaux pour l'alimentation des composteurs des collèges et des EHPAD (matière carbonée)
- 726 tonnes de plaquettes vendues comme combustible pour les chaufferies bois-énergie
- 348 stères en bois bûches
- 362 m³ de chêne et pin maritime en sciage (bois d'œuvre, parqueterie, menuiserie interne PEV)

Mission Développement Durable : Pensez-vous avoir encore une marge de progression dans la valorisation des déchets ?

Thierry Charmarty :

Pour les valoriser au mieux nous devons avoir un produit qui correspond à la demande. Pour les bois grandes longueurs, ce n'est pas le plus compliqué. Il suffit de trier les bois en fonction de leur nature, qualité, ce qui permet de les classer et d'en tirer le meilleur prix en travaillant avec des acheteurs locaux.

Concernant les plaquettes, nous allons privilégier le paillage pour celles qui sont produites en période où les arbres ont encore leurs feuilles et le reste de l'année, elles sont vendues pour les chaufferies bois. Pour ces dernières, nous sommes totalement dépendants des négociants puisque nos produits ne sont ni séchés ni calibrés donc ne répondent pas au cahier des charges des chaufferies sans être passés par une transformation. C'est une piste à creuser. Nous avons commencé à travailler avec un agriculteur de Saint Aquilin qui dispose d'un séchoir à énergie verte qui abaisse le taux d'humidité de nos plaquettes à 30% d'humidité.

Ce sont également nos pratiques qui doivent continuer à évoluer. Par exemple, pour nos chantiers d'égouttage routier, le rythme de croissance de la végétation a doublé voir triplé depuis 15 ans en raison notamment du changement climatique. Les techniques traditionnelles avec des passages de lisières à l'épaveuse posaient des problèmes en terme environnemental, esthétique et de propagation de maladies. On a réorienté nos interventions avec des lamiers qui viennent couper proprement et on y a mis des broyeurs. Mais cela demande une main d'œuvre importante : 8 heures de ramassage pour 2h de coupe. De plus, cela expose les agents au danger car les routes ne sont pas fermées à la circulation et la pénibilité est importante. La mécanisation s'est imposée en imaginant une machine sur mesure : un broyeur doté d'un grappin qui ramasse les branches, les broie en plaquettes et les projette dans un camion. Cela va nettement plus vite, le travail s'effectue sous route fermée en toute sécurité et la plaquette est de meilleure qualité. De plus, les arbres coupés sont sélectionnés au préalable par des bûcherons. On conserve ainsi une lisière qui va durer beaucoup plus longtemps et en meilleure santé.

Aujourd'hui, on s'est imposé un objectif d'équilibre financier entre les coûts de fonctionnement de ce matériel et la vente des produits ligneux générés par cet atelier. Ce broyeur à haut rendement, unique en France, est très plébiscité par les autres départements. Il a été fabriqué sur mesure et il continue d'évoluer entre les mains du Parc départemental.

Il faut souligner que nous sommes le seul département à aller aussi loin dans la valorisation. Aujourd'hui, nous sommes capables de stocker, trier, transformer nos bois et de les vendre à un menuisier, à une scierie, mais aussi utiliser nos plaquettes dans nos aménagements.

Améliorer les débouchés pour la plaquette, valoriser le bois de nos sites en faisant beaucoup plus appel à des scieries locales et privilégier nos bois ou du moins du bois local pour nos aménagements paysagers est aussi une des démarches importantes que l'on initie.

En effet, le confinement a permis de constater qu'il est indispensable de travailler avec les fournisseurs locaux, scieries et négoce pour aménager nos sites avec des essences locales. Cependant, utiliser du chêne ou de

châtaignier pour faire du platelage ou des clôtures c'est bien mais encore faut-il que le bois ait suffisamment séché pour répondre aux contraintes que nous lui imposons.



SITUATION EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2021



**Direction de l'Environnement
et du Développement Durable
Mission développement durable
Tél. 05 53 06 82 63**

dedd.missiondeveloppementdurable@dordogne.fr

SITUATION

EN MATIÈRE DE

DÉVELOPPEMENT DURABLE

2021



**JEUNESSE
EDUCATION
CULTURE
SPORT**

**6^{ème}
Commission**

METHODOLOGIE

Le Département de la Dordogne, en tant que collectivité territoriale de plus de 50 000 habitants, édite chaque année un rapport sur sa situation au regard du développement durable. Ce rapport est présenté en Assemblée Départementale à l'occasion du débat sur les orientations budgétaires.

Ce document a pour objet de présenter une analyse des actions, des politiques publiques et des programmes de la collectivité au regard des cinq finalités du développement durable : Cohésion sociale et solidarité entre les territoires et les générations - Dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsable - Epanouissement de tous les êtres humains - préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources - Lutte contre le changement climatique.

Cette 11^{ème} édition porte sur les actions réalisées en 2020, analysées au regard des 17 objectifs du développement durable (ODD), conformément à la stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable 2015-2020. La liste des actions répertoriées n'est pas exhaustive, certaines sont développées annuellement et apparaissaient dans les éditions précédentes du rapport, celles retenues cette année sont en majorité des actions initiées ou qui se sont terminées en 2020, représentatives de l'action des services.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



LES 17 OBJECTIFS DU DEVELOPPEMENT DURABLE

(Ce contenu est offert par la Fondation ELYX, sous l'égide de la Fondation FACE. www.elyx.net)

Comme l’an passé, ce rapport est présenté par commission organique et il est à nouveau proposé que l’action phare de chaque commission soit réalisée sous forme d’une interview d’agents porteurs de projet.

Tous les services ont été invités à faire des propositions d’action à inscrire dans ce rapport au moment de la rédaction du rapport d’activité 2020. Comme l’an passé, l’impact des actions sur les ODD n’a pas été quantifiée ni qualifiée au travers d’indicateurs. En revanche, ont été repérés les ODD auxquels chaque action contribue. La représentation est proposée sous forme de frise :



EXEMPLE DE FRISE DE CONTRIBUTION AUX ODD

Dans cet exemple, l’action considérée est réputée concourir à l’atteinte de 8 des 17 ODD qui sont les n°3, 4, 11, 12, 13, 14, 15 et 17.

La totalité des actions contribue à l’ODD 17 qui correspond à la gouvernance. En effet, le Département lie des partenariats dans tous les domaines d’action, et s’insère dans les réseaux locaux, régionaux, nationaux voire internationaux. C’est pourquoi, le degré de collaboration mis en œuvre pour la réalisation des actions est précisé sous la forme d’un symbole selon la légende suivante :

GRADUATION	IMPLICATION
	Service pilote seul
	Transversalité entre plusieurs services du Conseil départemental
	Collaboration avec des partenaires extérieurs
	Ensemble des citoyens

LEGENDE DES SYMBOLES QUALIFIANT LA GOUVERNANCE

menées en 2020

TRANSPORT ADAPTE POUR LES ELEVES EN SITUATION DE HANDICAP

Le Département, dans un souci d'égalité à l'instruction, assure la gratuité du transport des enfants en situation de handicap vers les établissements scolaires « en milieu ordinaire », quel que soit le niveau scolaire de l'élève et son lieu de scolarisation.

Si les enfants concernés peuvent prendre un transport en commun classique ou si les familles peuvent transporter personnellement leur enfant, le coût est remboursé à la famille. Quand cela n'est pas possible, les jeunes sont acheminés en taxi.

En 2020, **411 élèves** ont été pris en charge pour un coût total de **1.819.773,82 €** :

- 41 dans les transports en commun (en train, les lignes ordinaires de transport scolaire) ;
- 71 en véhicule familial ;
- 299 en taxi.



Contact : Direction de l'Education



CAMPUS CONNECTE

Le Département a porté avec succès le projet Campus Connecté en partenariat avec l'Université de Bordeaux et le Grand Périgueux.

Ce projet labellisé en novembre 2020 permet de suivre des formations à distance dans l'enseignement supérieur garantissant la même reconnaissance et la même qualité de diplômes que sur un campus universitaire. Cela donne ainsi aux étudiants des moyens de poursuivre les études de leur choix au plus près de leur domicile avec les meilleures chances de réussite grâce à l'enseignement à distance.



PARTENAIRES INTERNES

Direction des Systèmes de l'Information et du Numérique

PARTENAIRES EXTERNES

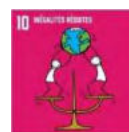
Université de Bordeaux et le Grand Périgueux

Tout jeune bachelier souhaitant suivre une formation diplômante à distance et de niveau licence, et toute personne souhaitant reprendre ses études, les poursuivre ou se réorienter pourra s'inscrire à ce campus.

Le Campus Connecté hébergé dans les locaux universitaires du Campus Périgord accueillera ses premiers étudiants en septembre 2021.



Contact : Direction de l'Education



LABEL « ECOCERT EN CUISINE »

PARTENAIRES INTERNES

Service de l'Agriculture et l'Agroalimentaire

PARTENAIRES EXTERNES

Rectorat

Ce label est le premier cahier des charges français dédié à la restauration collective bio qui impose des critères non seulement au contenu de l'assiette mais aussi à l'établissement.

L'objectif est de garantir l'utilisation de produits biologiques et locaux, la qualité et l'équilibre nutritionnel des menus, la gestion environnementale du site, une information claire sur les prestations, les démarches engagées et le niveau de labellisation.

Après la labellisation du collège de Belvès 100 % bio en 2019, 1er de France à atteindre ce niveau, le **collège Jean Rostand de Montpon-Ménestérol** a bénéficié de l'accompagnement d'un cuisinier formateur lui permettant d'obtenir également le label 100% bio et devenir ainsi le **2^{ème} collège de France à atteindre ce niveau.**



L'EQUIPE DE MONTPON MENESTEROL

La réussite de cette démarche repose notamment sur l'intégration d'une diététicienne nutritionniste chargée de déployer la démarche d'approvisionnement en produits bio et locaux dans les collèges tout en garantissant l'équilibre nutritionnel, le respect des grammages, la saisonnalité et la diversité.

En 2020 :

- **12 collèges sur 35 ont obtenu ce label**



-Certification Niveau 3 excellence (100% de produits bio) : Pierre Fanlac (Belves), Jean Rostand (Montpon-Menestérol)

-Certification Niveau 3 (> 50% de produits bio) : Michel de Montaigne (Périgueux), La Roche Beaulieu (Annesse et Beaulieu),

-Certification Niveau 2 (30 à 50% de produits bio) : Clos Chassaing (Périgueux), Charles de Gaulle (La Coquille), Léo Testut (Beaumont en Périgord), La Boétie (Sarlat),

-Certification Niveau 1 (10 à 30% de produits bio) : Les Châtenades (Mussidan), Anne Franck (Périgueux), Bertran de Born (Périgueux), Leroy Gourhan (Le Bugue)

La cité scolaire de Nontron a bénéficié d'un accompagnement sur le 100 % bio depuis juin 2020 et sera officiellement labellisée en 2021.

- **5 autres** se sont engagés dans un processus de labellisation en 2020 : Jacques Prévert (Bergerac), Jean Moulin (Coulouniers-Chamiers), Georges et Marie Bousquet (Eymet), Dronne Double (Saint-Aulaye) et Olympe de Gouges (Vélines)



Contact : Direction de l'Education



menées en 2020

AIDE AUX ETUDIANTS EN MEDECINE

PARTENAIRES INTERNES

Direction de la Communication

PARTENAIRES EXTERNES

Communes, EPCI

Depuis juin 2018, le Département a voté la mise en place de deux nouveaux types d'aides à destination des étudiants en médecine. Ces aides ont pour but de rendre le territoire départemental attractif et lutter contre la désertification médicale en favorisant l'installation des futurs médecins en Dordogne :

- Une bourse d'aide à la mobilité pour les internes en médecine générale ou les chefs de clinique en stage en Dordogne
- Une bourse spécifique de 200 € par mois pour les étudiants en médecine générale ou de spécialité et en odontologie qui s'engagent à exercer en Dordogne.



La dépense totale pour 2020 sur **ces deux dispositifs est de 5.600 €.**



Contact : Direction de l'Education



AIDE AUX ETUDIANTS ET APPRENTIS



- En 2020, le Département octroie des aides financières aux étudiants afin d'offrir au plus grand nombre la possibilité de poursuivre des études supérieures :
- **4 692 boursiers** dans le secondaire (340.900 €)
- **8 étudiants** participant au programme ERASMUS (3.268 €)
- **6 étudiants** en thèse de 3ème cycle (6.030 €),
- **70 primes à des apprentis** domiciliés en Dordogne (8.520 €)
- **15 étudiants** bénéficiaires de prêts d'honneur pour l'enseignement supérieur (30.000 €)



Contact : Direction de l'Education



INTERVENTION EN MILIEU SCOLAIRE

PARTENAIRES
EXTERNNES

Prestataires,
associations sportives
locales et collectivités
territoriales locales

Ce dispositif, mis en place par le Département, permet à de jeunes enfants d'accéder à proximité de leur lieu de vie et dans le cadre de leur scolarité, à des activités sportives souvent proposées exclusivement en milieu urbain. Il renforce et élargit l'offre de service public dans tout le territoire et particulièrement en milieu rural.

Ainsi les jeunes familles voient cette offre éducative comme un argument supplémentaire pour continuer à vivre en zone rurale.

De plus, 40 % des intervenants sont issus du même territoire car une attention particulière est portée à la réduction des déplacements de ces professionnels.



Contact : Direction des Sports et de la Jeunesse



INITIATION A L'ESCALADE A EYMET



INITIATION AU GOLF A SAINT-ASTIER

menées en 2020

PLAN DEPARTEMENTAL DES ESPACES SITES ET ITINERAIRES (PDESI)

PARTENAIRES INTERNES

Direction de l'Environnement et du Développement Durable

Parallèlement, au pilotage de la Commission Départementale des Espaces et Sites et Itinéraires (CDESI), le Département met en place un Plan Départemental des Espaces Sites et Itinéraires (PDESI).

Ce plan recense et classe tous les espaces, sites et itinéraires de loisirs sportifs de nature (ESI) dans le département, en 4 niveaux, allant de sites non encore utilisables (niveau 1) aux sites à haute qualité de pratique (niveau 4).

À ce jour, 55 sites sont inscrits au PDESI.

L'illustration de la Falaise d'escalade de Campagne en est le parfait exemple.

En 2020 une gestion concertée et maîtrisée avec le Service des Milieux Naturels et de la Biodiversité et les services de l'Office National des Forêts est instaurée.

Cette falaise, véritable spot de l'escalade en Dordogne, nichée au cœur du domaine départemental de Campagne, dans un site remarquable et protégé est utilisée



SITE DE CAMPAGNE

régulièrement par des grimpeurs libres mais aussi par des encadrants professionnels qui initient des jeunes scolaires tout au long de l'année. La Direction des Sports et de la Jeunesse utilise elle-même ce site pour ses animations régulières, stages, écoles de sports, été actif...

Chaque année au mois de février, cette falaise accueille la nidification de faucons pèlerins. Conjointement et en accord, la DSJ et le Service des Milieux Naturels et de la Biodiversité mettent en œuvre un dispositif de protection conformément au règlement de la réserve biologique.

Pour favoriser l'installation du couple, le lieu de nidification est protégé par la pose de panneaux, d'une signalétique temporaire et de rubalise. Un espace pour la continuité de la pratique est également aménagé. Ainsi les voies les plus éloignées restent ouvertes. Quinze voies supplémentaires ont été aménagées en 2020 en prolongement de voies existantes dans le but de préserver la nidification du faucon pèlerin et garantir la continuité de la pratique sportive.

Ce site d'escalade est un exemple d'usage concerté et maîtrisé de la pratique sportive et des enjeux environnementaux.



Contact : Direction des Sports et de la Jeunesse



PARTENAIRES EXTERNES

Communes et communautés de communes adhérentes au PDLP et l'Agence Technique Départementale

LA MISE EN RESEAU DES BIBLIOTHEQUES SUR LE TERRITOIRE

Le Département accompagne la mise en réseau de 200 bibliothèques et points de lecture, adhérentes au Plan Départemental de Lecture Publique (PDLP), sur le territoire et contribue ainsi à améliorer l'accès aux savoirs, à l'information et aux ressources culturelles des Périgourdins par :

- ✓ La circulation de ces biens sur le territoire ;
- ✓ La promotion de l'alphabétisation universelle ;
- ✓ La mise à disposition d'un réseau de points d'accès où sont mis en œuvre les programmes et services gouvernementaux ;



Contact : Bibliothèque Départementale Dordogne Périgord



PARTENAIRES INTERNES

Direction des Systèmes d'Information et du Numérique

LA MEDIATHEQUE NUMERIQUE DORDOGNE

Créée en 2010, la Médiathèque numérique Dordogne, permet d'accéder gratuitement et légalement à une offre de contenus en ligne répartis en 6 grands espaces : musique, cinéma, savoirs, livres, presse et jeunesse.

La Ville de Périgueux (en 2016) et la Communauté d'agglomération de Bergerac (en 2020) ont rejoint la Bibliothèque départementale Dordogne-Périgord au sein d'un groupement de commandes pour mutualiser ce service.

Cela a permis d'augmenter l'offre documentaire pour un coût optimisé pour les trois collectivités.

Par ces ressources, complémentaires avec l'offre documentaire papier de la BDDP, les bibliothèques contribuent à la réduction de la fracture numérique par l'accès aux technologies de l'information et de la communication.



Contact : Bibliothèque Départementale Dordogne Périgord



PARTENAIRES EXTERNES

Médiathèque Pierre Fanlac de Périgueux, réseau des bibliothèques de la Communauté d'Agglomération du Bergeracois

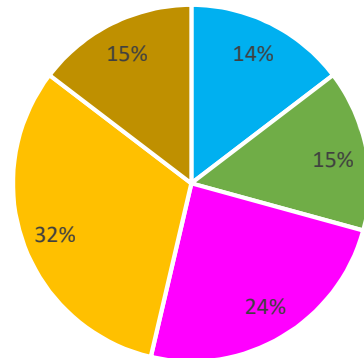


SYNTHESE DES ACTIONS – 6^{EME} COMMISSION

Sur les 10 actions présentées dans ce rapport pour la 6^{ème} commission, plus de la moitié contribue à l'amélioration de la cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations (32%) et à l'épanouissement de tous les êtres humains (24%) ce qui illustre bien les actions menées dans la commission 6.

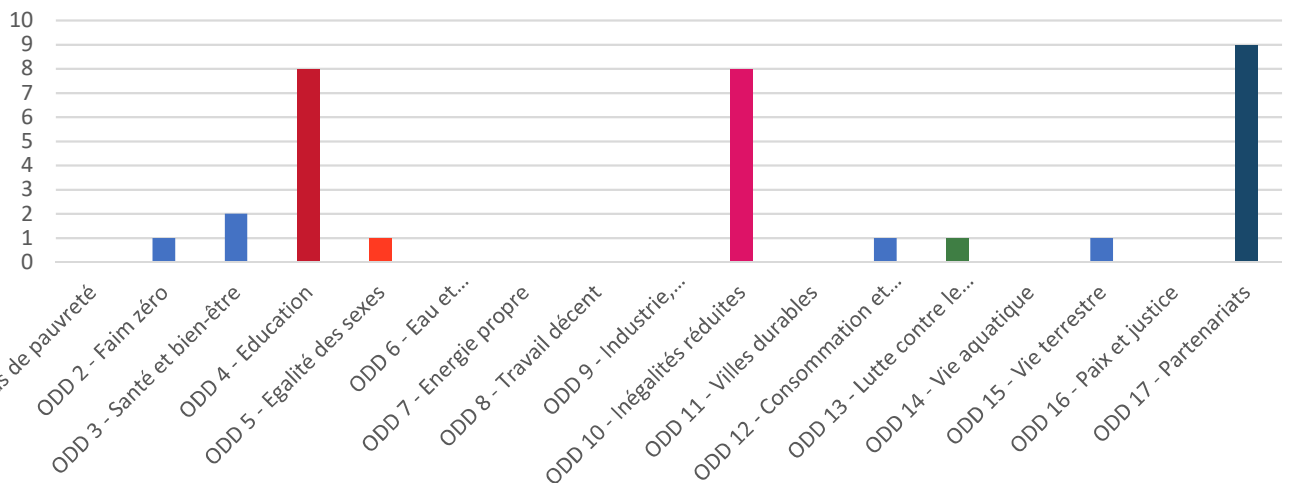
Proportion d'actions contribuant aux 5 finalités du développement durable - 6^{ème} Commission

- Lutte contre le changement climatique
- Préservation de la biodiversité, des milieux et de la ressource
- Épanouissement de tous les êtres humains
- Cohésion sociale et solidarité entre les territoires et les générations



Au regard des objectifs de développement durable, on observe que la majorité des actions a une incidence potentielle l'éducation et la réduction des inégalités, en toute cohérence par rapport aux objectifs de la Commission.

Répartition des actions par ODD - 6^{ème} Commission



L'ensemble des actions est mené en collaboration transversale au sein des services départementaux d'une part, et d'autre part avec des partenaires issus du réseau local (collectivités, associations...) et des partenaires institutionnels.

Rencontre avec Pascale LOUBIAT, chef du bureau de l'Action Culturelle à la Bibliothèque Départementale Dordogne Périgord

L'Agenda 2030 dans les bibliothèques départementales

Mission Développement Durable : Madame Loubiat, comment est née l'idée d'entrer dans la démarche d'Agenda 2030 et de proposer une exposition sur le développement durable aux bibliothèques du Département ?

Pascale LOUBIAT : Tout d'abord, je souhaite souligner que l'action culturelle s'inscrit dans le plan départemental de lecture publique et participe au développement durable. En effet, nous souhaitons répondre aux attentes des lecteurs en mutualisant les ressources et en offrant une aide de proximité. L'action culturelle permet de réduire les inégalités d'accès à la culture et au savoir en valorisant les collections départementales et locales. Elle met notamment à disposition un fond d'expositions et de matériel à destination des bibliothèques du département.

Pour revenir à l'exposition sur l'Agenda 2030, nous avons assisté avec un de mes collègues à l'assemblée générale de l'Association des Bibliothécaires de France. Durant cette réunion, l'implication des bibliothèques dans l'agenda 2030 a été présenté. Suite à cette assemblée, la Bibliothèque Départementale Dordogne Périgord s'est associée à cet agenda par la mise à disposition d'une exposition intitulée « Agenda 2030 » à destination des bibliothèques du département.

Elle peut être réservée par les bibliothèques et les collèges du Département.

Nous l'avons inaugurée lors de la journée annuelle rassemblant les bibliothèques du réseau départemental qui s'est tenue au centre départemental de la Communication Joséphine Baker en 2020.

A cette occasion, Raphaëlle BATS, alors chargée de Mission Relations Internationales à l'École Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques a fait une intervention pour présenter « L'Agenda 2030 : un outil stratégique pour les bibliothèques ».

Mission Développement Durable : De quoi est composée cette exposition ?

Pascale LOUBIAT : cette exposition a été réalisée par la fondation GoodPlanet, qui a pour vocation de sensibiliser l'ensemble des acteurs aux enjeux environnementaux et sociaux actuels, et par le photographe Yann Arhus-Bertrand. Elle nous a été confiée par Canopé, réseau qui édite des ressources pédagogiques transmédias pour répondre aux besoins éducatifs de l'Éducation Nationale.

Elle a pour but de montrer que le développement durable vise à concilier et harmoniser l'économie, le social et l'écologie. Elle est composée de 17 panneaux didactiques plastifiés qui évoquent les 17 objectifs comme par exemple l'ODD 1 « Pas de pauvreté » ou l'ODD 10 « inégalités réduites ».

Cette exposition est accompagnée d'un choix de documents (principalement des livres et des DVD) et d'accessoires (fiches et cubes avec des exemples d'actions concrètes correspondant à chaque ODD) que les gens peuvent manipuler lors des expositions.

Mission Développement Durable : Comment envisagez-vous la suite ?

Pascale LOUBIAT : Nous avons souhaité prolonger cette démarche en estampillant nos différents outils d'animation - expositions, valises et malles - du logo de la roue des objectifs de développement durable. Je peux vous citer pour exemple l'exposition « c'est mon genre » en partenariat avec l'association « Femmes solidaires ». A travers cette exposition, des histoires simples abordent l'éducation non sexiste dès le plus jeune âge. Dans chaque panneau, une

histoire est racontée aux enfants où les personnages sont confrontés à des situations d'inégalité entre les filles et les garçons.

Au total, ce sont une dizaine d'outils qui sont estampillés « Agenda 2030 ».

J'aimerais que les bibliothèques soient conscientes qu'elles ont un rôle à jouer et peuvent servir d'exemple pour sensibiliser au développement durable et pas seulement sur des thématiques environnementales comme par exemple une grainothèque, mais également sur des sujets plus délicats à aborder comme la laïcité, le genre ou encore le handicap.

Il faudrait sans doute animer ces expositions pour que les visiteurs se les approprient, comme je peux le faire lorsque je fais moi-même des lectures auprès du jeune public.



**EXPOSITION LORS DU RASSEMBLEMENT DES BIBLIOTHÈQUES AU
CENTRE DÉPARTEMENTAL DE LA COMMUNICATION JOSEPHINE
BAKER**

SITUATION EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2021



**Direction de l'Environnement
et du Développement Durable
Mission développement durable
Tél. 05 53 06 82 63**

dedd.missiondeveloppementdurable@dordogne.fr

TABLE DES MATIERES

N° du Rapport		Pages
<u>1ère COMMISSION</u>		
FINANCES – ADMINISTRATION GENERALE – PATRIMOINE – AIDE AUX COMMUNES		
1	Rapport général.	1
2	Rapport Social Unique (RSU). Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Département de la Dordogne. Année 2020	46
3	Débat sur les garanties de Protection Sociale Complémentaires du Personnel départemental conformément à l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021.	199
4	Recours au vote électronique par Internet comme modalité de vote pour les élections professionnelles du 8 décembre 2022.	237
5	Charte de la laïcité et des valeurs républicaines du Conseil départemental de la Dordogne.....	239
<u>3ème COMMISSION</u>		
SOLIDARITE – SANTE – INSERTION – FAMILLE - ENFANCE		
6	Tarification 2022. Section « dépendance » des Etablissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD).	243
<u>4ème COMMISSION</u>		
AGRICULTURE – FORÊT – AMENAGEMENT RURAL – DEVELOPPEMENT DURABLE		
7	Rapport sur la situation en matière de développement durable du Département de la Dordogne. Année 2021.	245