

CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réunion du 31 mars 2025

-=-=-=-=-

PROCES-VERBAL

Le Conseil départemental s'est réuni à l'Hôtel du Conseil départemental le 31 mars 2025 sous la présidence de Monsieur Christian POIRET, Président du Conseil départemental.

La séance est ouverte par Monsieur le Président à 11 heures 05.

Nombre de membres en exercice : 82

Etaient présents : Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Paul CHRISTOPHE, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Jean-Luc DARCOURT, Christine DECODTS, Laurent DEGALLAIX, Frédéric DELANNOY, Sylvie DELRUE, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Eric RENAUD, Bertrand RINGOT, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Jean-Noël VERFAILLIE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Karima ZOUGGAGH

Absents représentés : Salim ACHIBA donne pouvoir à Doriane BECUE, Bernard BAUDOUX donne pouvoir à Agnès DENYS, Pierre-Michel BERNARD donne pouvoir à Jean-Luc DARCOURT, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Didier MANIER, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Marie CIETERS, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Michel LEFEBVRE, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Valérie CONSEIL, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Laurent DEGALLAIX, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Maël GUIZIOU, Marie-Paule ROUSSELLE donne pouvoir à Monique EVRARD, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Philippe WAYMEL, Anne VANPEENE donne pouvoir à Patrick VALOIS

Absente excusée : Claudine DEROEUX

Le quorum étant atteint, le Conseil départemental peut valablement délibérer (le quorum étant ensuite vérifié à l'ouverture de la discussion de chaque délibération).

Tome 1/2

La séance est ouverte à 11 heures 05 sous la présidence de M. Christian POIRET,

Président du Conseil départemental du Nord

M. LE PRESIDENT.- Je vais laisser Benjamin CAILLIERET faire l'appel, mais il est absent. Maël GUIZIOU, vous avez la parole.

(Appel nominatif des conseillers départementaux par Maël GUIZIOU.)

Mes chers collègues, dans cette plénière, pour l'intervention des groupes, nous avons :

1. le groupe Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! (GCRHA) ;
2. le groupe Ecologiste, Europe Ecologie Les Verts, Génération. s (GEELVG. s) ;
3. le groupe Union pour le Nord (UPN) ;
4. le groupe Socialiste, Républicain et Citoyen (GSRC).

Avant de parler des dossiers, je souhaiterais rendre hommage à l'un de nos anciens collègues qui nous a quittés, Claude DHINNIN, conseiller général du canton de Lille Nord, Lille 1 de 1976 à 1988. Il est décédé le 14 mars à l'âge de 90 ans. Il a été député du Nord pendant 21 ans, entre 1973 et 1997. Il a surtout été maire de la Madeleine durant 31 ans, de 1977 à 2008, avant que ne lui succède Sébastien LEPRETRE. M. DHINNIN était un élu très investi dans sa ville, notamment dans le cadre de la restructuration urbaine, du développement, du logement social, de la conservation d'espaces verts et de l'amélioration de ses équipements publics. Il a reçu la Légion d'honneur des mains du président Jacques CHIRAC en 1998.

Je souhaitais qu'au nom de l'assemblée départementale, nous présentions nos condoléances à sa famille, et principalement à ses deux filles.

PROCES-VERBAL SOUMIS A VALIDATION

- 1 Projet de procès-verbal de la réunion du 18 novembre 2024
- 2 Projet de procès-verbal de la réunion du 16 décembre 2024

Avez-vous des remarques sur ces procès-verbaux ? *(Il n'y en a pas.)*

Les procès-verbaux des réunions du Conseil départemental des 18 novembre 2024 et 16 décembre 2024 sont adoptés à l'unanimité.

Nous avons une motion pour la qualité de l'eau et l'interdiction d'usage des produits phytosanitaires sur les aires d'alimentation de captage en eau potable du Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen, du Groupe Communiste et Républicain Pour l'Humain d'Abord !, et du Groupe Ecologiste, Europe Ecologie les Verts, Génération.s. Je vous en fais part. Cela sera étudié lors de la prochaine commission, d'ici un mois.

Nous avons deux petites coquilles sur deux délibérations dont je vous fais part tout de suite :

- Sur les AIL, il est écrit le « 3 mars » au lieu du 31 mars, c'est une faute de frappe ;
- Au niveau des noms proposés pour le SCIA, Éric RENAUD a été omis dans la délibération. Si vous voulez bien le rajouter également.

Je vous propose de passer à un point important : le rapport d'orientations budgétaires. Ce débat est important afin d'échanger entre nous de la stratégie pour l'année 2025, et également de la stratégie 2026, 2027 et plus si affinités, dans la situation des départements. Pour commencer ce débat d'orientations budgétaires, je vais laisser Loïc CATHELAIN présenter le rapport, puis il y aura 15 minutes par groupe d'intervention.

POINT PRINCIPAL

0.1 Rapport d'orientations budgétaires 2025

Rapport n° DFCG/2025/3

M. CATHELAIN.- Merci, Monsieur le Président. Mes chers collègues, voilà un rapport d'orientations budgétaires (ROB) qui a été établi dans un contexte inédit et plus que jamais instable et incertain. Je tiens à remercier à ce titre, Madame la Directrice

générale des services, l'ensemble des services départementaux pour le travail considérable que cela représente et pour leur résilience. Depuis le mois de juin, nous sommes en train de préparer le futur budget. Avec tous les changements de gouvernement, vous imaginez bien que cela a été un très lourd travail.

Avec la succession de quatre Premiers ministres en moins d'un an, cette année ne ressemble guère aux autres. Le manque de visibilité sur l'avenir nous contraint dans nos orientations budgétaires.

En effet, les collectivités territoriales telles que la nôtre sont largement dépendantes des prévisions de l'État. La loi de finances et la loi de financement de la Sécurité sociale n'ayant été votées que les 7 et 17 février 2025, nous sommes, comme les autres, tributaires de ce calendrier politique chaotique.

Sur le volet des dépenses, il y est inscrit la fameuse contribution à l'effort de redressement des comptes publics, où les collectivités territoriales sont sollicitées à hauteur de 2,2 Md€.

Évidemment, ce contexte national nous met en difficulté pour la construction de notre propre budget primitif 2025. C'est la raison pour laquelle, compte tenu de ces considérations, nous avons choisi de décaler le vote du ROB à ce jour, le 31 mars. Il était nécessaire de vous présenter des données se basant sur des hypothèses de financement réalistes. Tout le monde le comprend bien, il y va de l'intérêt des Nordistes.

L'État, pour la grande majorité de nos recettes, est le seul décideur de nos recettes, alors que nous n'avons presque plus d'autonomie fiscale. Nous n'en avons même plus du tout. En effet, la loi de finances prévoit le gel de la dynamique de la taxe sur la valeur ajoutée, alors que les prévisions de croissance ont récemment été revues à la baisse par la Banque de France, pour atteindre 0,7 % en 2025.

Le cumul des décisions étatiques non compensées couplé à la hausse de nos dépenses obligatoires de solidarité humaine et à l'insuffisance de nos recettes entraînent mécaniquement un effet ciseaux de plus en plus fort.

En parallèle, vous le savez, il y a toujours plus de besoins sociaux, ce qui engendre une hausse de nos dépenses obligatoires de solidarité humaine, notamment pour les secteurs de l'autonomie et au sein des services de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE), qui connaît un pic d'activité.

Ensuite, le caractère volatil de certaines de nos recettes induit le fait que nous sommes suspendus à la conjoncture économique. À ce propos, nous avons des incertitudes quant à l'évolution des Droits de Mutation à Titre Onéreux (DMTO), j'y reviendrai après.

Nous ne pouvons pas compter non plus sur la dotation globale de fonctionnement qui restera figée et qui est toujours non indexée sur l'inflation.

Comme si cela ne suffisait pas, il y a désormais une nouvelle dépense contrainte à partir de cette année pour les collectivités territoriales. Il s'agit de la hausse des cotisations à de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), qui augmentera de 12 points sur quatre ans.

Pour toutes les raisons que je viens de citer, nos projections sont très délicates cette année, avec un équilibre budgétaire précaire et difficilement atteignable. Pour 2026, notre stratégie financière est clairement menacée. Pour l'heure, nos dépenses de fonctionnement sont contenues, notre capacité d'autofinancement étant aujourd'hui quasi nulle, nous devons nécessairement adapter notre stratégie d'emprunt pour préserver l'investissement en priorisant nos dépenses d'investissement. C'est donc par un effort conséquent demandé aux services départementaux que nous répondrons à nos obligations budgétaires en 2025.

Malgré cela, nous parviendrons à notre objectif, qui est de préserver les moyens alloués aux missions de solidarité territoriale et sociale, *a fortiori* auprès des plus fragiles.

Malgré les contraintes économiques, le département continuera sa politique volontariste au profit des plus fragiles. La protection de l'enfance reste la priorité de ce mandat. Depuis 2021, c'est une augmentation de 123 M€, qui ont été consacrés à la protection de l'enfance. Cela représente 25 % supplémentaires pour la protection de l'enfance depuis 2021.

Depuis 2022, 193 places en établissement et 718 places en accueil familial ont été créées. 43 postes de travailleurs sociaux ont été créés pour répondre au besoin toujours plus important de mise à l'abri des enfants. Le département cherche des solutions et innove en mettant des logements de fonction vacants dans les collèges, ce qui a permis de créer 78 places supplémentaires pour les enfants de moins de dix ans.

L'autre priorité est l'insertion. Nous poursuivons nos efforts pour le retour à l'emploi des allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA). Par un travail sur l'accompagnement des allocataires, le nombre de foyers payés est ainsi passé à 90 301 au 31 décembre 2024. Au 1er janvier 2021, nous étions à 107 000 foyers allocataires. Sur l'insertion et les foyers allocataire du RSA, cela représente donc une baisse de 15 %. Nous souhaitons maintenir nos efforts également sur cette politique.

Il y a également le renforcement de l'offre de soin. Nous avons ouvert l'année dernière deux Maisons Nord Santé (MNS). Nous souhaitons en ouvrir deux nouvelles cette année, voire une troisième en fin d'année ou début de l'année prochaine.

Sur l'autonomie, les efforts ont toujours été constants. Entre 2021 et 2024, nos dépenses ont augmenté de 160 M€, soit 22 %.

Sur les recettes de fonctionnement, vous pouvez observer sur ce graphique l'évolution de la courbe des recettes réelles de

fonctionnement en millions. Les orientations 2025 prévoient 3,284 Md€ de recettes en tenant compte de la reprise de nos provisions.

Nous subissons une diminution de certaines de nos recettes soumises à la conjoncture économique et aux décisions nationales. La baisse la plus conséquente est causée par la décision du gel de la dynamique de Taxe à Valeur Ajoutée (TVA), soit une perte de 28 M€. Je tiens à rappeler – nous avons fait le calcul – que si nous avions gardé la taxe foncière sur les propriétés bâties, nous aurions aujourd'hui 20 M€ de recettes supplémentaires. À l'époque, quand l'État a choisi de transférer notre part de taxe foncière aux communes, il nous avait assuré que nous aurions une fraction de TVA qui serait une recette dynamique, qu'elle aurait tendance à évoluer avec la consommation et l'inflation et que nous ne serions donc pas perdants. Aujourd'hui, on ne peut que constater que, quand bien même on n'aurait pas touché au taux, on aurait 20 M€ de plus.

Nous perdons également de la fraction de TVA et 21 M€ de fonds de péréquation des DMTO.

De l'autre côté, pour amortir en partie la diminution des moyens, la loi de finances pour 2025 ouvre la possibilité pour les conseils départementaux de relever le taux des DMTO. Cela nous permettrait d'espérer un gain de 11,70 M€ si nous adoptons cette mesure.

Aussi, parmi les recettes positives en hausse, on peut citer celles issues sur la taxe sur les conventions d'assurance et les récupérations de l'aide sociale à l'hébergement sur succession, qui sont en augmentation de près de 43 %.

La fusion des concours de la CNSA, avec un meilleur taux de couverture pour l'allocation personnalisée d'autonomie, et la prestation de compensation du handicap est également espérée. Ces concours représentent une part importante de nos recettes sociales, à hauteur de 230 M€.

Pour ce qui est du taux de couverture de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) et de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH), notre Président est très investi sur ce sujet. Il a rencontré récemment la ministre Catherine VAUTRIN et a demandé une juste compensation à hauteur de 50 %. Le département est mobilisé auprès du ministère des Solidarités pour bénéficier en 2025 du geste APA, tel qu'il avait été obtenu en 2024.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} mars 2025, l'abaissement de 100 % à 90 % de la rémunération des trois premiers mois d'absence pour maladie ordinaire constitue une moindre dépense, estimée à 1,40 M€ pour notre collectivité.

Pour conclure sur la section recettes, j'appelle votre attention sur le fait que si nous parvenons péniblement à l'équilibre budgétaire pour ce budget 2025, c'est grâce à la reprise d'une part importante de nos provisions. Nous reprendrons 68 M€ de provisions qui avaient été faites les années précédentes par anticipation de la baisse de nos recettes. Heureusement que nous l'avions fait, Monsieur le Président. Quand d'autres ici, dans cette assemblée, réclamaient de les utiliser afin de dépenser toujours plus ou de recourir à l'emprunt encore et encore. Certains d'entre vous avaient dénoncé une gestion prudente à l'époque, alors qu'il s'agissait juste d'une gestion responsable, qui nous permet, aujourd'hui, d'équilibrer ce budget, et cela en dépit de toutes nos difficultés.

Alors que le département est aujourd'hui la strate des collectivités territoriales la plus en difficulté, l'État, contrairement à l'année dernière, n'abonde pas cette année le fonds de sauvegarde. Pour le Nord, nous devrions avoir 4 M€ contre 17 M€ en 2024. Notre part diminue car nous sommes aussi plus nombreux à nous partager cette enveloppe commune, laquelle est alimentée par le fonds de TVA. Il y a désormais 29 départements éligibles, contre 14 en 2024. Les départements les plus fragiles dont nous faisons partie sont laissés, pour l'instant, sans soutien de l'État. Le plus grand département de France, celui qui a le plus de besoins, doit donc cette année faire sans.

Je reviens sur les DMTO. Les recettes de DMTO sont en baisse de 4,5 % en 2024, soit une perte de 15 M€ pour notre collectivité. Nous devrions atteindre au Compte administratif 318 M€ de recettes sur les DMTO. Je rappelle que nous avons connu en 2023 une chute de 27 %, soit une baisse de 123 M€ de nos DMTO.

La reprise du marché immobilier s'avère assez timide. Le contexte géopolitique que nous connaissons pourrait créer les conditions d'un renversement de la tendance baissière actuelle des taux d'intérêt. L'évolution des DMTO est à surveiller de près. C'est une recette très volatile.

En tenant compte de cela, les prévisions de recettes en 2025 sont estimées à 355 M€ en tenant compte de l'augmentation de 0,5 point du taux des DMTO à compter du 1^{er} mai.

Comme je vous l'ai expliqué, pour amortir en partie la diminution des moyens des départements, la loi de finances pour 2025 ouvre la possibilité pour les conseils départementaux de relever le taux des DMTO. Actuellement, le taux applicable pour le Département du Nord se situe à 4,5 %. Faute de nouvelles ressources, nous sommes contraints, au même titre que la très grande majorité des autres départements de France asphyxiés financièrement, d'actionner ce levier de la fiscalité. Il sera proposé dans la délibération suivante à votre vote le relèvement, pour une durée de trois ans, du taux d'imposition à 5 %. Ils seront pour les transactions réalisées à partir du 1^{er} mai, sauf pour les primo-accédants qui en seront exonérés. Si cette mesure ne permet pas de répondre de manière pérenne à nos difficultés financières, le gain estimé pour notre département représente une recette supplémentaire de 11,70 M€ en 2025.

Les dépenses de fonctionnement augmenteront de 57 M€ par rapport au budget 2024.

Tout d'abord, nous sommes toujours soumis aux décisions étatiques unilatérales, qui ont un coût net total estimé à 164 M€

pour cette année. Elles comprennent le Ségur, les revalorisations successives du Smic et du RSA, l'augmentation du point d'indice de la fonction publique, l'avenant 43 et une nouvelle dépense contrainte à partir de cette année qui est la hausse des cotisations de la CNRACL qui aura un coût de 6,50 M€, le tout sans compensation.

Concernant l'investissement, malgré la recherche constante de nouveaux financements, nos grands équilibres sont à ce jour dégradés. En comptant sur la reprise de plus de 65 M€ de nos provisions, les orientations 2025 prévoient une épargne brute de 169 M€ et une épargne nette estimée à 30,70 M€.

Concernant le stock de dettes, vous pouvez voir l'évolution du stock de dettes, du remboursement du capital et des emprunts mobilisés. Ce stock de dettes reste stable, autour de 1,273 Md€. Il prend en compte la dette du Nouveau forum. Nous souhaitons préserver ce stock de dettes et éviter une inflation sur cette dette.

Notre capacité d'autofinancement étant désormais nulle, nous devons nécessairement adapter nos stratégies d'emprunt pour préserver un investissement autour de 265 M€, en priorisant nos dépenses d'équipements. En l'occurrence, parmi les grands chantiers de cette année, on peut citer 74 M€ de voiries avec le contournement Nord de Valenciennes, 63 M€ pour les collèges dont les travaux du collège Fernande Benoist à Hazebrouck ou encore la poursuite des travaux de l'Établissement Départemental pour Soutenir, Accompagner, Éduquer (EPDSAE) de Bauvin.

Voilà pour ces orientations pour le budget, mes chers collègues. Vous le savez, le Département du Nord subit en 2025 une pression accrue sur ses dépenses d'action sociale. Elles sont obligatoires et incompressibles. Il est, en plus, de notre devoir de maintenir une offre de service public pour tous les Nordistes et *a fortiori* les plus fragiles.

Pour autant, les recettes perçues sont insuffisantes pour inverser l'effet ciseaux devenu aujourd'hui « l'effet cisaille », comme vous l'aviez dit, Monsieur le Président.

Ce rapport d'orientations budgétaires illustre un décrochage. Si nous parvenons tout de même à équilibrer le budget 2025 au prix fort, par une reprise conséquente de nos provisions, les projections budgétaires pour 2026 et 2027 indiquent, quant à elles, que nous ne parviendrons pas en l'état à équilibrer les prochains budgets.

Je tiens à rappeler que cela fait 16 ans, depuis 2009, que l'État demande aux collectivités locales de participer à la réduction du déficit public, que nous fournissons des efforts, que nos dotations baissent, que nos dépenses augmentent sans compensation et que nos marges de manœuvre fiscales sont réduites à néant. Et pourtant, plus nous contribuons à cet effort, plus l'État creuse ses propres déficits. Là où les départements géraient des difficultés, il a créé des catastrophes. Là où nous étions autonomes, il nous a mis de fait sous tutelle. Aujourd'hui encore, il nous demande de payer le prix de son inconséquence budgétaire. Cela suffit !

Pour tenter de remédier à ces nouvelles situations, il a ensuite empilé les plans : plan pauvreté, fonds de sauvegarde, plan sur l'enfance, fonds de péréquation. Mais ce n'est pas en baissant les dotations des départements que l'on améliore la situation sociale. Au contraire, on fragilise les Français. Si à l'instant T l'État réalise une économie sur nos dotations ou sur les compensations qu'il nous doit, il ne fait en réalité que reporter un problème plus grave à plus tard. En affaiblissant la solidarité de proximité que nous assurons, il alimente des crises que nous devons ensuite gérer dans l'urgence et à bien plus grand coût. Il est temps de sortir de cette spirale absurde du sparadrap.

Après chaque annonce du gouvernement, notamment sur les revalorisations, on pourrait penser que l'État a du cœur et qu'il est généreux, très généreux même, mais seulement avec l'argent des départements. Il a supprimé nos leviers fiscaux, il ponctionne nos budgets, il nous impose des dépenses qu'il ne compense pas, tout en continuant lui-même d'augmenter sa propre dette. C'est un fait, l'État demande aux collectivités de faire ce qu'il refuse de s'appliquer à lui-même. Ce n'est pas en nous privant de nos ressources que l'on protège les plus vulnérables.

L'État doit maintenant assumer ses responsabilités. Il doit faire ce que nous avons fait : réduire ses coûts de fonctionnement, s'attaquer à sa propre bureaucratie, revoir sa gestion budgétaire. Comme l'a déjà souligné la Cour des comptes, il est temps que l'État applique à lui-même la rigueur budgétaire qu'il nous impose depuis 16 ans maintenant. Le travail, nous le faisons ici depuis 2015.

La plupart des départements sont aujourd'hui asphyxiés. Le Département du Nord est en danger financier. L'État doit l'entendre, nous écouter, prendre ses responsabilités et stopper cette fuite en avant mortifère pour notre pays et les Français.

À ces incertitudes immédiates, s'ajoutent pour nous des défis de long terme. Comment garantir à nos habitants un service public départemental solide si l'État poursuit une trajectoire qui fragilise ses propres finances et, par ricochet, les nôtres ? Comment préserver nos marges de manœuvre budgétaires face à l'inflation, aux coûts croissants de politiques sociales et aux besoins toujours plus pressants de nos territoires ?

Nous le savons, lorsqu'une crise surgit, nos concitoyens se tournent vers les départements et les communes. C'est pourquoi nous devons faire preuve de responsabilité et de lucidité. Notre département doit rester un pilier de stabilité pour les Nordistes. Cela passe par une gestion rigoureuse et responsable de nos finances, comme nous l'avons toujours fait, et par une vigilance accrue face aux décisions nationales, qui impactent notre autonomie, et par une capacité à innover pour continuer à répondre aux attentes de nos habitants.

C'est ce que nous avons fait depuis 2021, je le rappelle : un budget de l'enfance en augmentation de 25 %, une baisse de 15 % des foyers allocataires du RSA, le budget personnes âgées/personnes en situation de handicap en augmentation de 22 % depuis

2021 et les Maisons Nord Santé en cours d'installation sur notre territoire.

Nous souhaitons continuer à faire cette politique pour ce budget 2025. Nous avons tous ici une mission essentielle : protéger notre territoire, assurer l'avenir du Nord et maintenir la qualité de service que nous devons à nos concitoyens. C'est dans cet esprit que nous devons avancer avec sérieux, avec ambition et avec un profond sens du devoir. Les élus de la majorité départementale sont dans une démarche active et déterminée à tous les niveaux des instances décisionnelles pour obtenir les justes compensations auxquelles a droit le Département du Nord. Nous ne baisserons pas les bras. Nous continuerons à nous battre pour défendre notre collectivité, notre service public et, avant tout, les Nordistes.

M. LE PRESIDENT.- Merci beaucoup, Loïc. C'est très clair.

Je vais laisser la parole à Charles BEAUCHAMP pour continuer ce débat.

M. BEAUCHAMP.- Le rapport orientations budgétaires 2025 est une coquille vide dépourvue de projections chiffrées et d'orientations budgétaires claires. Il masque en réalité des coupes drastiques dans les politiques sociales essentielles. Le document présenté comme une feuille de route budgétaire n'est rien d'autre qu'un écran de fumée visant à dissimuler vos propres responsabilités.

La mise en cause de l'État est justifiée, mais ce sont vos amis au pouvoir qui ont participé à l'assèchement financier des collectivités. Votre majorité départementale ne peut pas se dissocier des choix nationaux.

Vous n'avez plus le droit de vous plaindre des orientations gouvernementales, car deux membres de votre majorité sont ministres du gouvernement BAYROU, trois l'étaient sous le gouvernement BARNIER. On n'a jamais eu autant de ministres venus de l'exécutif du Nord. Aujourd'hui, on ne peut plus parler de simple accointance. Aujourd'hui, vous êtes impliqués dans la politique gouvernementale à travers ces ministres issus de vos rangs.

La vérité est enfin limpide, vous êtes des pompiers pyromanes. Vous prétendez éteindre le feu allumé par d'autres, alors que ces autres sont vos alliés politiques ; alliés qui mènent le pays dans une politique de droite libérale et antisociale pourtant rejetée par les deux tiers des Français.

Les chiffres sont le nerf de la guerre en matière de budgétisation. Pourtant, le ROB 2025 fait disparaître des données essentielles qui y figurent habituellement : aucune projection chiffrée des dépenses globales de fonctionnement en 2025, pas de chiffrage des dépenses APA et PCH, pas d'estimation non plus des dépenses de RSA. La capacité de désendettement est purement et simplement absente. « 17 ans » nous a-t-on appris en commission finances. Mais est-ce trop demandé de coucher sur le papier cette donnée, même si elle ne vous fait pas plaisir ?

Ce silence budgétaire volontaire permet d'entretenir l'opacité sur la réalité des finances et de masquer une politique de restriction budgétaire qui ne dit pas son nom. Le manque de transparence est criant dans la présentation des recettes, la présentation biaisée qui insiste uniquement sur les recettes en diminution et passe sous silence celles qui augmentent. Exemple, les recettes sociales augmentent de 316 à 348 M€ entre 2024 et 2025. Pourquoi occulter cette hausse de 32 M€ dans cette présentation ?

Les recettes d'ingénierie financière liées au fonds européen passent de 19 à 29 M€ entre 2024 et 2025, plus 10 M€ que vous omettez de mentionner. Que vous estimiez ces recettes supplémentaires insuffisantes est une chose, mais que vous refusiez de les présenter explicitement pour ce qu'elles sont est un manque de transparence et de sincérité budgétaire. Un minimum de cohérence et de neutralité dans la présentation, est-ce vraiment trop demandé ?

Certains choix de présentation ne tiennent pas la route. Par exemple, en matière de protection de l'enfance, vous cherchez à démontrer que le Nord est hors-norme, certes, mais avec des indicateurs plutôt absurdes. Le nombre brut d'enfants placés dans le Nord, 12 000, est comparé à celui de départements beaucoup moins peuplés, sans tenir compte des proportions. Le but est bien sûr d'impressionner, mais nous vous invitons à abandonner le sensationnalisme et à choisir des indicateurs plus pertinents.

Une autre preuve de votre matière trompeuse de présenter les chiffres : le Service d'Incendie et De Secours (SDIS). Le ROB met en avant une contribution croissante du SDIS en soulignant une hausse de 93 à 101,50 M€ entre 2020 et 2025, soit plus 9 %, mais sans préciser que l'augmentation réelle entre 2024 et 2025 n'est que de 1 %. Cette présentation sélective interroge.

Plutôt que de présenter une stratégie claire pour 2025, ce ROB se contente d'aligner des descriptions d'actions passées sans jamais chiffrer celles qui seront amplifiées, ni celles qui seront comprimées ou supprimées. Ce n'est pas un document prospectif d'orientations, il ne donne aucune orientation nette. C'est une brochure descriptive, quasi publicitaire à certains endroits.

Dans la section intitulée « un département engagé pour une nature accessible et un territoire résilient », on trouve une série d'autoproclamations dépourvues de projection budgétaire. Vous déclarez qu'il s'agit de lutter contre l'érosion du littoral, de préserver le maillage bocager ou d'assurer la résilience des milieux naturels face aux aléas climatiques. Le département agit concrètement en intégrant ces enjeux dans ses politiques. Or, l'exercice budgétaire et démocratique est d'argumenter, de démontrer, de chiffrer, pas de se contenter de vagues déclarations qui prétendent que l'on fait bien le travail.

Dans plusieurs sections, on observe un simple rappel des missions générales du département, sans aucune donnée chiffrée ou

planification budgétaire. Exemple, la section sur la PMI se limite à dépeindre des situations dévolues à celles-ci, on aurait eu les mêmes informations en consultant le site du Département du Nord. Même constat sur le volet sportif, où on apprend que le département accompagnera les initiatives des maires pour le Tour de France, sans qu'aucune ligne budgétaire n'y soit associée et sans non plus expliciter la nature de ces initiatives. Qu'est-ce d'autre qu'une coquille vide ?

Les coupes budgétaires de 2023 à 2024 touchent directement les missions essentielles du département :

- Réduction des Allocations Mensuelles d'Aide Sociale à l'Enfance (AMASE). Vous avez opposé des refus d'AMASE à de nombreuses familles, faut-il le rappeler ? Elles servent à pallier une insuffisance temporaire des ressources familiales quand la santé, la sécurité, ou l'entretien de l'enfant le nécessite. Ces restrictions d'AMASE sont un mauvais calcul humain comme financier.
- Suppression des services d'aide et d'accompagnement à la parentalité. Vous avez purement et simplement arrêté de financer ces services visant à soutenir les parents en situation de déficience intellectuelle dans l'exercice de leur parentalité. Encore un calcul court-termiste et mal avisé.
- Diminution envisagée de moins 25 % pour la prévention spécialisée qui vise à soutenir les jeunes en rupture avec les institutions. Sous la pression des critiques, vous avez fait marche arrière, tant mieux.
- Exclusion des publics empêchés en matière de culture, avec la suppression du dispositif « Insertion par la culture » qui ciblait des personnes désocialisées et isolées.
- Hausse des tarifs d'entrée dans les équipements culturels départementaux qui exclut évidemment ceux qui ont peu de ressources.
- Baisse de moitié des subventions au réseau culturel en milieu rural, renforçant le sentiment d'abandon dans la ruralité.
- Politique de sanction disproportionnée sur les allocataires du RSA, avec des suppressions brutales d'allocations dès la première absence à un rendez-vous. Vous confisquez à des gens leur revenu minimal d'existence. Près de 20 % de la population Nordiste connaît une situation de précarité.

Trouvez-vous normal de faire peser les restrictions budgétaires du Nord sur les Nordistes les plus pauvres ? Trouvez-vous normal de faire ces choix pour une collectivité qui doit consacrer toutes ses forces à soutenir les plus fragiles ? Trouvez-vous normal de sabrer des dispositifs à très haute valeur sociale ajoutée par des économies marginales ? Trouvez-vous normal de faire du département un éjecteur social au lieu d'un amortisseur social ?

Si l'argent manque pour financer les dispositifs sociaux en direction des plus précaires, d'autres domaines ne souffrent pas de telles restrictions :

- La communication, dont les dépenses ont augmenté l'année dernière et sans doute en 2025, on attend que ce chiffre figure explicitement dans le budget.
- Le contrat à impact social, avec plusieurs millions pour un partenariat public privé ne concernant que 1 % des allocataires du RSA.
- La remise à l'emploi des allocataires du RSA, mission relevant d'abord de France Travail. Le dévoiement de la mission d'insertion du département est à l'œuvre depuis que votre majorité est aux commandes. Cela a dû bien arranger l'État de se décharger de ce poids, mais votre responsabilité est totale. Vous avez choisi de prendre en charge, à vos propres frais, une mission non imposée, au détriment de la mission qui vous échoie réellement : aider les allocataires du RSA dans tous les compartiments de leur vie, et pas juste de les catapulter dans le monde du travail, les sanctionner ou les radier.

Plutôt que d'assumer les cures d'austérité que vous avez fait subir aux secteurs les plus sensibles depuis que votre majorité dirige le département, vous vous déchargez de toute responsabilité en pointant tantôt l'austérité imposée par l'État, tantôt le mandat précédent où vous étiez pourtant premier vice-président, tantôt la gestion antérieure du département par la Gauche.

En résumé, Monsieur le Président, avec votre exécutif, vous n'êtes responsables de rien, vous n'êtes que des victimes qui subissent.

Monsieur le Président et sa majorité expriment régulièrement dans la presse et dans l'hémicycle qu'ils assument. En fait, vous attendez systématiquement d'être pris la main dans le sac, si on peut dire, un peu comme un enfant qui casse un objet dans la maison et qui ne dit rien en espérant que personne ne le remarquera. Cela ne fonctionne pas, on remarque, on vous voit. Ce sont les Nordistes, les agents et leurs représentants, la presse, les partenaires, les opérateurs, les structures, les associations, les maires, nous, les élus d'opposition, on vous voit. Même dissimulées, vos décisions finissent par être mises sur la place publique. Et alors là, quand tout le monde sait, que pourriez-vous faire d'autres que d'assumer ? Je vous le demande.

Vos décisions au Département du Nord sont-elles si inavouables que cela ? Apparemment, oui.

Florilège des décisions prises dans la discrétion : tentative de couper la prévention spécialisée ; retrait de « Collège au cinéma » ; arrêt des financements de l'« Insertion par la culture » ; arrêt des financements des services d'aide et d'accompagnement à la parentalité ; hausse des billets d'entrée dans les équipements culturels ; suppression de deux véhicules légers infirmiers au SDIS ; suppression envisagée de la moitié des sites de la médiathèque.

Assumer, c'est annoncer officiellement, publiquement. Vous savez parfaitement le faire pour les sujets qui vous intéressent : les implantations d'entreprise dans le Nord ; le Tour de France ; la baisse du nombre d'allocataires du RSA. Pourquoi ne pas annoncer les politiques et les dispositifs visés par les coupes budgétaires ? Puisque vous vous dites un bon gestionnaire, assumez toutes les décisions.

Que ce soit pour 2025 mais aussi pour 2026 et 2027, le rapport annonce une situation financière plus critique que jamais. Pour autant, aucune stratégie n'est présentée. Alors que certains départements affichent sans détour les coupes qu'il compte faire, vous restez volontairement dans le flou. Si on en croit vos choix passés, ce seront à nouveau, on peut l'imaginer, les plus précaires de nos publics qui en seront les victimes.

L'austérité gouvernementale est indéniable. Mais vous êtes les mêmes, l'austérité départementale est la même. Sous le mandat précédent, votre majorité a choisi de réduire les dépenses de fonctionnement, plus sévère d'ailleurs que l'État ne l'exigeait.

Vous pleurez à l'instant même, Monsieur le Vice-président aux Finances, la perte de l'autonomie fiscale des départements, mais ce sont vos parlementaires qui ont voté cette casse organisée depuis Nicolas SARKOZY à Emmanuel MACRON. Dépendance à la TVA que l'actuel gouvernement a décidé de geler, impliquant une perte de recette considérable pour les collectivités. Dépendance aux DMTO qui, malgré le relèvement du plafond de 4,5 à 5 %, n'entraînera que plus de 10 millions de recettes pour le Nord. Cela ne comblera pas le gouffre laissé par la perte d'autonomie fiscale.

Vous n'hésitez pas à dire votre mécontentement du gouvernement – remarquez, vous avez raison – au motif qu'il asphyxie financièrement le Département du Nord. Dans ces conditions, nous invitons vos collègues de l'UPN actuellement ministres du gouvernement à démissionner. Nous invitons votre majorité départementale à tomber le masque. Le double discours ne tient plus. L'austérité, c'est vous, la Droite libérale et antisociale au gouvernement comme au département.

M. LE PRESIDENT.- La parole est à Laurent PERIN.

M. PERIN.- Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, chers collègues, vous introduisez votre rapport d'orientations budgétaires 2025 pour le Département du Nord en pointant le contexte national. Je vous cite : « *L'instabilité politique nationale avec la succession de quatre Premiers ministres en moins d'un an pénalise la construction des budgets locaux.* »

Certes, l'obstination du Président de la République à fermer les yeux sur le résultat des dernières élections législatives et de vouloir maintenir sa politique pourtant sanctionnée n'a pas aidé. Mais les difficultés budgétaires trouvent davantage leur origine dans les décisions nationales prises ces dernières années : gel de dotations, perte d'autonomie budgétaire, absence de compensation de décision nationale, mais j'y reviendrai.

En tout état de cause, le Département du Nord est sans doute l'une des dernières collectivités à engager ses travaux budgétaires, la région Hauts-de-France ayant déjà voté son budget primitif le 21 mars dernier et notre voisin du Pas-de-Calais le 24 mars. Ce débat très tardif est une problématique. Il ne permet pas un échange transparent avec nous, conseillers et conseillers départementaux. Vous préférez distiller des informations sur des choix budgétaires dans la presse que d'en débattre. C'est déplorable. Surtout, vous laissez dans l'incertitude de nombreux partenaires, associations, structures, sur les financements possibles sur la poursuite des engagements du département. Ce n'est pas acceptable.

Pour en revenir au rapport proprement dit, avec la suppression de la taxe d'habitation en 2021, le transfert de la part départementale de la taxe sur le foncier bâti au profit du bloc communal, la suppression de la Cotisation sur la Valeur ajoutée des Entreprises (CVAE), le Département du Nord est cette année encore toujours tributaire des fluctuations économiques puisqu'il n'a plus aucun levier fiscal à sa disposition pour ses recettes.

Nous sommes donc bien dans une situation budgétaire dégradée, comme la plupart des départements. C'est un fait, pour preuve : la dégradation sans précédent de l'épargne et une épargne nette négative.

Sur les recettes, vous pointez à juste titre le gel de dotation global de fonctionnement – loin de son indexation sur l'inflation réclamée par les départements de France –, la baisse des droits de mutation à titre onéreux et l'écèlement d'une fraction de la TVA. Nous l'avons déjà dit, il est urgent de remettre en place une véritable fiscalité locale pour sortir de la politique de dotation de fonctionnement et de transfert d'une fraction de la TVA ; politique qui induit des incertitudes budgétaires et la dépendance du département à l'activité économique et commerciale, activité par nature très fluctuante.

Sur les DMTO, nous y reviendrons, mais vous vous emparez de la possibilité donnée aux départements d'augmenter le taux des DMTO. Vous avez raison de vous engager sur toutes les possibilités de recettes qui sont prévues actuellement. Dans le même esprit, nous proposerons un amendement sur la taxe d'aménagement pour retrouver les recettes essentielles qui nous manquent aujourd'hui.

Une autre baisse importante issue de la loi de finances 2025 est l'enveloppe nationale du fonds vert abaissée à 1,15 Md€. Une fois n'est pas coutume, nous partageons les propos de votre rapport, je le cite : « *Cette baisse du fonds vert aura un double effet négatif. Elle entraînera d'une part une baisse de l'investissement local et, d'autre part, ralentira les nécessaires adaptations aux changements climatiques.* ». En revanche, quelles sont conséquences de cette baisse nationale sur les choix et orientations

budgétaires du département ? Nous n'en voyons pas la trace dans votre rapport.

Toujours sur les recettes, je tenais à attirer votre attention sur la seule hausse importante de recettes avec la taxe spéciale sur les conventions d'assurance, une augmentation de plus 45,50 M€ avec une prévision totale de 435 M€ ; ce qui confirme sa place importante, seconde place après la TVA, en matière de recettes pour le Département du Nord. En apparence, il s'agit d'une bonne nouvelle dans ce contexte budgétaire dégradé. Mais attention, cette augmentation est liée à l'augmentation des coûts des assurances et des sinistres. Conséquence, les collectivités locales ont de plus en plus de mal à s'assurer. Les franchises des contrats d'assurance ont fortement augmenté. Les communes se retrouvent donc sans assurance ou voient leur budget grevé par des prix exorbitants de celles-ci. D'après les chiffres de l'Association des maires de France, environ 1 500 communes auraient fait face à des difficultés à s'assurer depuis le début 2025.

Il est donc indispensable de flécher ces recettes supplémentaires pour protéger les Nordistes des catastrophes climatiques, qui sont de plus en plus fréquentes, et aider les collectivités à adapter, rénover les bâtiments publics, végétaliser, etc.

À cette situation dégradée des recettes s'ajoute une augmentation très soutenue des dépenses du secteur social dans tous les départements : hausse des cotisations de la CNRACL, les dépenses liées à la perte d'autonomie, le handicap ou la protection de l'enfance.

Vous insistez dans votre rapport sur l'impact des différentes mesures étatiques estimées à un coût net pour 2025 de 164 M€, mesures non concertées, non compensées. Vous avez raison de pointer ces éléments, tant ces mesures entraînent des conséquences directes sur la construction du budget du département et sur les politiques menées en soutien aux personnes et aux territoires les plus fragiles. Mais, vous vous étiez targués de votre proximité avec des ministres, de l'atout d'avoir des membres du Conseil départemental ministres. Et pourtant, où sont-ils aujourd'hui pour soutenir le département ? C'est votre majorité qui gouverne. Il est donc un peu facile de renvoyer au national en permanence.

Sur les autres dépenses, qu'elles soient d'investissement ou de fonctionnement, il est difficile de comprendre à travers ce rapport quelles sont réellement vos orientations. C'est encore très flou.

D'une manière générale, beaucoup d'éléments sur ce qui a été fait, beaucoup de *satisfecit*, mais peu sur ce qui est prévu en 2025. Nous avons le sentiment que vous ne voulez pas annoncer et assumer les coupes budgétaires à venir en matière de prévention, d'insertion, d'éducation et de culture.

Un mot sur la politique menée envers les allocataires du RSA et surtout celle que vous mettez en avant sur leur retour à l'emploi.

Dans votre rapport, vous indiquez que, je cite : « *parmi les 18 départements expérimentateurs pour un accompagnement rénové des allocataires du RSA, le Nord est aujourd'hui celui qui présente les meilleurs résultats. Le taux de non-versement du RSA présente les meilleurs résultats au bout de 12 mois d'accompagnement et a atteint 48,8 % contre 39,6 au niveau national* ». Ce qui vous importe est le taux de non-versement. On voit bien là votre logique purement budgétaire du département dans cette expérimentation : verser le moins possible.

À La Voix du Nord, vous disiez il y a quelques jours : « *J'ai changé, j'avais un profil entreprise, je suis beaucoup plus attentif aux solidarités et à l'être humain* ». Au vu de cette approche comptable, budgétaire, et d'un certain nombre de politiques que vous menez, permettez-nous d'en douter.

Par ailleurs, nous attirons votre attention sur les difficultés de certaines structures du social et du médico-social liées au financement du département et aux revalorisations salariales issues du Ségur. Cette décision impacte considérablement leur trésorerie et menace leur pérennité. Le Département du Nord doit aider concrètement, financièrement ces structures.

Sur les investissements, nous comprenons qu'ils porteront en premier lieu sur la voirie, secteur sur lequel plus de 73 M€ seront consacrés, intégrant de grands projets routiers. En revanche, peu de clarté sur les autres types d'investissements, mais globalement, ces investissements seront en baisse. Vous préférez donc construire des routes que d'aider les Nordistes en difficulté.

Dans un contexte de contrainte budgétaire, il aurait été pourtant de bonne gestion de réinterroger la pertinence de certains projets, les réinterroger au regard des enjeux environnementaux, climatiques, de l'intérêt général.

Le 27 février dernier, le Tribunal administratif de Toulouse a annulé l'autorisation environnementale délivrée au concessionnaire qui lui permettait de construire l'autoroute A69 entre Toulouse et Castres. Le Tribunal a jugé qu'il n'existait pas de raison impérieuse d'intérêt public majeur et que les gains espérés pour la construction de cette autoroute n'étaient pas suffisants par rapport aux atteintes à l'environnement. À n'en pas douter, cette décision fera jurisprudence et prouve que compte tenu de l'accélération des effets du dérèglement climatique et de l'effondrement de la biodiversité, les nouveaux projets d'investissement ne peuvent plus bafouer le droit environnemental.

Nous rappelons aussi tout l'intérêt de mettre en place un budget vert, comme le font de plus en plus de collectivités pour intégrer les considérations environnementales tout au long du processus budgétaire de la construction au vote budgétaire et, enfin, lors de l'évaluation des politiques.

Nous avons donc hâte de découvrir en juin prochain l'annexe obligatoire au Compte administratif 2024 analysant les impacts positifs ou négatifs des dépenses d'investissement sur l'environnement.

Une autre approche budgétaire intéressante est celle qui aurait pu être mise en œuvre au regard du Schéma d'Amélioration de l'Accessibilité et des Services au Public (SDAASP). Dans la suite du conseil, vous allez nous présenter la stratégie 2025-2030 du département en la matière, qui recense les orientations, actions mais sans engagement budgétaire. Il serait donc pertinent de pouvoir identifier, voire orienter les décisions budgétaires en fonction du SDAASP.

Pour conclure, ce rapport d'orientations budgétaires démontre à nouveau que les décisions budgétaires et austères nationales ainsi que les priorités anachroniques du Département du Nord en matière d'investissement menacent trop souvent les dispositifs d'aide sociale et de solidarité. Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- La parole est à Luc MONNET.

M. MONNET.- Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, mes chers collègues, faire autant, voire plus, avec toujours moins, c'est la difficile équation que notre majorité départementale doit résoudre depuis plusieurs exercices budgétaires.

Si nous étions inconscients, ce budget aurait été très simple à construire. Il nous aurait suffi de tomber dans la facilité : dépenser sans compter, caresser le fol espoir que les courbes s'inversent un jour, reporter les difficultés sur les générations futures et espérer que quelqu'un d'autre en assume les conséquences. Mais nous ne sommes pas inconscients. Nous sommes là pour protéger les Nordistes, pour garantir des services publics solides et pour préparer l'avenir de notre territoire. Nous avons toujours fait de la gestion sérieuse un axe fort de notre gouvernance : ne pas dépenser d'argent que nous n'avons pas.

Personne n'a oublié dans cet hémicycle les attaques de l'opposition au début de la mandature, les appels à la dépense, nos soi-disant budgets frileux, notre manque d'ambition, uniquement car nous avons eu l'indélicatesse de faire des provisions sur les premiers exercices du mandat. Combien de fois la Gauche nous reprochait d'épargner, de mettre de l'argent de côté au lieu d'investir davantage ?

Nous avons eu raison d'anticiper en constituant des provisions. Aujourd'hui, elles nous permettent de boucler ce budget 2025. Sans elles, il nous faudrait faire des coupes brutales, remettre en cause nos engagements et fragiliser nos politiques. Ce que nous avons anticipé nous permet aujourd'hui d'éviter le pire.

Gouverner, c'est prévoir, préparer l'avenir et faire des choix responsables, même lorsqu'ils sont difficiles. Parce que nous subissons, année après année, la perte de notre autonomie financière, tandis que l'État nous transfère des charges toujours plus lourdes. Faire plus avec moins, car d'un côté, depuis 15 ans, les gouvernements successifs ont restreint nos ressources et, de l'autre, il nous impose une série de dépenses nouvelles, comme la revalorisation annuelle du RSA. Comme l'a rappelé notre Vice-président, cette revalorisation a coûté au département 71 M€ depuis 2021, alors que le nombre d'allocataires a baissé de plus de 10 000 foyers en trois ans, et tout cela, sans compensation à la hauteur.

Nous faisons donc face à une double contrainte : moins de recettes, toujours plus de dépenses. Il ne faut pas sortir des grandes écoles pour comprendre que le rapport est plus que déséquilibré. Dans ce contexte, construire un budget départemental est aujourd'hui un exercice périlleux. Nous le répétons année après année, mais nous avons franchi là un nouveau degré de difficulté. Il en devient presque mission impossible.

L'instabilité politique nationale a totalement désorganisé la préparation budgétaire avec un vote de la loi de finances en février, des décisions qui se contredisent, etc. Jamais les collectivités n'avaient été autant fragilisées. Toutes se creusent la tête pour boucler leur budget. Mais les départements sont ceux qui souffrent le plus. Certains vont même jusqu'à voter un budget insincère en toute transparence et en toute connaissance de cause, sans que cela n'ait l'air d'émouvoir quelqu'un dans les plus hautes sphères de l'État.

Nous aussi, nous avons dû nous creuser la tête, mais le budget qui sera présenté en 2025 sera équilibré et sincère. Il permettra de protéger les Nordistes, préserver nos politiques publiques et garantir notre capacité d'investissement.

Je rappelle que la protection de l'enfance reste une priorité, avec un effort budgétaire de plus de 25 % en trois ans et la création de nouvelles places d'accueil.

Nous continuons aussi d'accompagner les personnes âgées et les personnes en situation de handicap, en renforçant l'aide à domicile et en soutenant la modernisation des Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD). Nous savons pouvoir compter sur notre collègue, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, qui porte la voix du département sur ces sujets au gouvernement.

Enfin, notre politique d'insertion porte ses fruits avec une baisse de 15,7 % du nombre d'allocataires du RSA en quatre ans. Nous ne nous contentons pas de verser des aides. Nous accompagnons concrètement ceux qui en ont besoin.

Par ailleurs, nous comptons maintenir un haut niveau d'investissement. Alors que certains voudraient voir les départements se contenter de gérer le social, nous affirmons que notre rôle est aussi de préparer l'avenir. C'est pourquoi le Département du Nord, dans un contexte financier difficile, est le premier accompagnant des communes, parce qu'un territoire qui cesse d'investir est un territoire qui se condamne au déclin.

Nous faisons également des choix courageux sur nos recettes. La question des DMTO est un sujet que nous abordons avec

lucidité et responsabilité. Nous savons que nous n'avions pas adhéré à cette hausse lorsque nous étions dans l'opposition en 2014. Notre position était telle, car la majorité de Gauche de l'époque, au lieu de maîtriser ses dépenses avait préféré la faciliter. La différence entre 2014 et aujourd'hui est que nous avons d'abord étudié tous les leviers avant d'en arriver à cette décision. Aujourd'hui, cette augmentation, nous ne la faisons pas de gaieté de cœur, mais avons-nous le choix ? Il est difficile de demander des efforts à l'État si, nous-mêmes, nous n'utilisons pas le seul levier encore à notre disposition. Précisons, et cela a son importance, que la mesure aura un effet limité pour les Nordistes, puisqu'elle ne concerne pas les primo-accédants.

Je tiens à saluer le travail mené par notre collègue, Valérie LETARD, notamment sur le prêt à taux zéro étendu à tous les logements neufs grâce à la loi de finances de cette année. Avec cet engagement, nous pouvons espérer une relance du marché immobilier, qui ferait grand bien à nos finances départementales.

Depuis 2015, nous avons mené une gestion rigoureuse, qui nous a permis d'assainir les finances du département, mais aujourd'hui, nous faisons face à un mur. Cette mesure ne sera pas la panacée, elle ne règlera pas le problème mais elle nous donnera la bouffée d'oxygène pour continuer à avancer. Soyons honnêtes, les perspectives n'annoncent pas des lendemains qui chantent. Je ne veux pas être un prophète de malheur, mais que nos partenaires ne se leurrent pas, sans de meilleures perspectives financières, nous nous devons de réinterroger le dispositif. Alors l'opposition, les syndicats peuvent agiter le chiffon rouge à chaque rumeur, mais ne rien changer mènera à la sclérose de notre département. Je ne peux pas penser que dans cet hémicycle quelqu'un ait envie que nos missions soient réduites à nos seules compétences obligatoires.

Ce budget 2025 n'est pas un budget de renoncement ni d'abandon, c'est un budget de responsabilité et de vérité, un engagement pour garantir aux Nordistes les services publics qu'ils méritent, une détermination à préserver notre capacité à investir malgré les contraintes, une volonté affirmée de défendre l'autonomie financière des départements. Nous faisons donc le choix du courage, de la lucidité et de l'action. Nous ne démissionnerons pas face à la difficulté. Nous continuerons de nous battre pour les Nordistes, en particulier pour les plus fragiles.

Pour conclure, je tiens à saluer l'ensemble de mes collègues pour leur travail ainsi que notre Président, cher Christian POIRET. Vous pouvez compter sur le soutien, plein et entier, de la majorité départementale.

Nous prenons acte et validons bien évidemment les orientations de cette année. Je vous remercie.

M. LE PRESIDENT.- Merci beaucoup, Luc. La parole est à Bertrand RINGOT.

M. RINGOT.- Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président chargé des finances et des affaires générales, chers collègues, comme notre Vice-président, Loïc CATHELAIN, le disait lui-même lundi dernier en commission, un peu désabusé, disons-le, nous avons nous aussi la sensation de nous répéter depuis quelques années lorsque nous parlons d'un contexte particulier, au moment de nos échanges lors du débat d'orientations budgétaires.

Le particulier est finalement devenu la norme, du moins pour les départements, principales victimes – c'est clairement écrit dans votre rapport – des décisions nationales mises en œuvre en termes de fiscalité ces dernières années par les différents gouvernements et approuvées par le parlement.

Si on prend un peu de recul, on se demande si finalement on ne procéderait pas ainsi si on voulait les supprimer. À suivre.

Le résultat est là, trois départements sur dix sont en grande difficulté financière, à l'image de notre voisin des Hauts-de-Flandres, de l'Aisne, qui a voté son budget primitif 2024 en déséquilibre, situation totalement inédite.

Qu'en sera-t-il donc d'ici 2028 pour nous également ?

Chacun comprendra qu'il est difficile de se donner un cap dans ces conditions. Sur le littoral dunkerquois, on dirait que l'on navigue à vue.

Cet exercice formel du rapport d'orientations budgétaires, rituel annuel des finances publiques, force est donc de constater que depuis le début des années 2020, il est sérieusement bousculé par des événements de toutes natures : crise du Covid ; conséquences de la guerre en Ukraine ; inflation ; crise des énergies ; suppression des leviers fiscaux du département et remplacement par des dotations non dynamiques ; participation au déficit public de l'État en aggravation ; effort demandé aux collectivités locales avec cette belle invention récente en 2025 du Dilico, dispositif de lissage conjoncturel. J'adore l'expression : vous contribuez et on vous remboursera *a priori*. Cela concerne 2 000 collectivités territoriales les plus aisées sur les 36 000, mais aussi, disons-le, souvent les plus industrielles, qui seront prélevées de 1 Md€ dont 22 % à charge de 50 départements. Ces sommes devant être en théorie remboursées sur trois ans. Fort heureusement, nous sommes, Département du Nord, épargnés vu notre situation sociale particulièrement difficile. Ce n'est pas le cas pour de nombreuses collectivités du Nord.

On peut également ajouter à tout cela cette année l'instabilité gouvernementale dont les Français et les collectivités auraient, je crois, préféré faire l'économie. L'incertitude, chacun le sait, ralentit la croissance économique car cela freine les décisions d'investissement.

Si l'objectif du Président de la République de dissoudre l'Assemblée nationale à l'issue des élections européennes était de retrouver une majorité plus compatible avec ses aspirations, force est de constater que c'est un échec ou bien l'objectif était autre.

À suivre.

Concrètement, le gouvernement de Michel BARNIER aura tenu 91 jours avant d'être censuré le 4 décembre, ce qui a repoussé le vote de la loi de finances en février. Nous comprenons parfaitement votre difficulté et celle de l'administration pourtant très mobilisée, que je tiens d'ailleurs à remercier, à vous projeter dans cet exercice imposé pour produire un rapport d'orientations budgétaires 2025 le plus clair et fiable possible au 31 mars, trois mois après le début de l'exécution budgétaire. Cependant, nous nous interrogeons sur cette décision de repousser tout de même cette séance de débat qui lui est consacrée.

Ce qui ne change pas, hélas, d'un rapport à l'autre, ce sont les difficultés que rencontrent les départements confrontés à l'effet de ciseaux entre la baisse ou la stagnation de nos recettes, suivant les années, et la hausse continue de nos dépenses notamment sociales actuelles et à venir avec le vieillissement de notre population. Chacun a connaissance de cette donnée.

L'autre tendance lourde concerne l'asphyxie des départements qui ont perdu toute autonomie financière et qui dépendent désormais principalement des différentes dotations de l'État, qui rencontre lui-même de graves difficultés liées à ses choix d'allègements fiscaux de toutes natures depuis huit ans, l'ayant amené ainsi à se priver progressivement de précieuses recettes pour ensuite recourir à l'emprunt en fonctionnement pour les compenser. Plus grave encore, plus récemment, nous rendant parfois, nous collectivités, responsables des déficits publics par la voix de son ex-ministre des Finances publiques, Bruno LE MAIRE. L'association des maires de France avait d'ailleurs violemment réagi à la suite de ses déclarations.

Le bilan est là : 3 300 Md€ de déficit public cumulé, dont 1 000 Md€ en huit ans supplémentaires, 113 % du PIB de la nation et un déficit public annuel record de 6 % à fin 2024.

Tout cela, nous fait constater pour notre département en 2025 que la dotation globale de fonctionnement recule encore de 1,80 M€ et ne tient pas compte de l'inflation, que les concours de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie augmentent un peu, mais sont encore fortement décorrélés des besoins, et qu'il est aussi procédé dans la loi de finances 2025 au gel des parts de TVA compensatrice de notre perte de taxe foncière sur les propriétés bâties et de la CVAE.

Quelques mots sur cette dernière décision qui illustre bien notre rapport compliqué avec l'État. Comme vous le savez, en 2021, la part de taxe foncière des propriétés bâties qui nous était attribuée a été versée au bloc communal, à la suite de la décision de l'État de supprimer la taxe d'habitation qui a bouleversé tous les équilibres financiers. Le coût de la suppression de la taxe d'habitation est estimé à 18 Md€ par an. Une réforme du mode de calcul de cette taxe d'habitation aurait été beaucoup plus judicieuse.

Quant à la CVAE, sa disparition actée lors de la loi de finances 2023 nous prive de cette recette. Le coût de cette suppression nationalement est estimé à 15 Md€. Dans les deux cas, l'État a décidé de nous attribuer à titre compensatoire une fraction de TVA, en nous indiquant que cette recette dynamique était pour nous une ressource pérenne. Or, non seulement, nous avons perdu un outil d'autonomie fiscale, puisque nous avons un pouvoir de taux sur la taxe foncière des propriétés bâties, mais de surcroît, l'État gèle cette compensation en 2025, dont le montant sera égal à celle encaissée en 2024. Vous évaluez la perte à 20 M€, une somme très considérable. Espérons que cette mauvaise pratique ne se reproduise pas et que la dynamique de cette compensation ne prenne pas la même trajectoire que la dotation globale de fonctionnement.

Que nous reste-t-il finalement comme recettes dynamiques ? Il nous reste la taxe spéciale sur les conventions d'assurance avec une prévision de 435,50 M€ au Budget Prévisionnel (BP) 2025, en hausse tout de même de 45,50 M€, lié à un rappel notamment, ou encore la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques avec une prévision de 355 M€, soit plus 1 M€.

Et puis, il y a les fameux droits de mutation à titre onéreux, en baisse depuis 2023 après quelques années florissantes. Nous voyons bien que s'il y a une légère reprise de l'immobilier, nous sommes sans doute revenus à un étiage moyen de cette recette qui ne peut que ponctuellement être exceptionnelle.

Certes, à l'automne, Département de France a porté la revendication de nombreux départements de pouvoir passer le taux de 4,5 à 5 % afin de redynamiser cette ressource, et le gouvernement a œuvré dans ce sens. Nous avons donc une délibération à l'ordre du jour qui propose aux élus de notre assemblée de monter le taux en conséquence au 1^{er} mai, avec une exception très justifiée pour les primo-accédants.

Je vous annonce – ce ne sera pas un *scoop* – que nous voterons, comme nous l'avons fait en son temps : courageusement, pour ce relèvement du taux qui, en 2025, devrait rapporter 10 M€ de plus. Même si, disons-le, c'est encore une mesure qui touchera uniquement celles et ceux qui accèdent de nouveau à la propriété, ce ne seront pas les primo-accédants. Par voie de presse, nous avons appris que vous y étiez favorable, Monsieur le Président. Nous nous réjouissons de votre évolution sur ce point.

Nécessité fait loi, sans doute, mais convenez que la situation actuelle n'est pas fondamentalement différente de celle que la majorité précédente de Patrick KANNER et Didier MANIER ont rencontrée et affrontée courageusement.

Voilà qui dessine des recettes fragiles et peu dynamiques, alors que les besoins vont croissant, eu égard aux compétences prioritaires des départements, d'autant plus que l'on est le premier département de France en matière de population.

Le rapport d'orientations budgétaires ne chiffre pas précisément tous ces besoins, mais quelques-uns permettent de se projeter dans le budget primitif que nous étudierons en avril. Parmi les dépenses obligatoires, toutes ne sont pas conditionnées par nos compétences, mais peuvent venir de décision de l'État, sans concertation ni beaucoup de compensations. À ce titre, vous chiffrez

à 164 M€ ces différentes mesures étatiques supplémentaires, comprenant la revalorisation du RSA, la hausse du point d'indice, ou du Smic ou encore le Ségur. Comme nous avons déjà pu vous le dire, ces décisions s'imposent à nous depuis très longtemps. Si cela semble injuste, elles correspondent à des besoins pour nos agents comme pour les Nordistes.

Le rapport donne également une prévision chiffrée pour le RSA. Vous budgétisez 620 M€ en 2025, contre 621 M€ l'an dernier. À ce sujet, même si l'organisation du document pouvait être plus précise, on peut y trouver des informations intéressantes, comme le nombre mensuel de nouveaux allocataires en 2024 compris entre 5 000 et 5 500 supplémentaires chaque mois. Cela nous semble considérable, d'où notre demande de précision, que nous renouvelons régulièrement, pour mieux comprendre le parcours des allocataires et la pérennité des emplois et des formations qui leur sont proposés.

Par ailleurs, le document précise une économie de 61 M€ grâce à la baisse du nombre d'allocataires depuis 2020. Or, si ma mémoire est bonne, lors de la plénière de décembre dernier, vous nous avez indiqué que le dispositif des Maisons Nord Emploi (MNE) avait un coût de 18 M€ par an. Vous comprendrez aisément que nous avons également besoin de d'éléments au regard de ces deux chiffres. Certes, les équipes des Maisons Nord Emploi accompagnent avec professionnalisme les Nordistes qui ont besoin d'être aidés pour retrouver un travail, mais on peut quand même se poser la question de savoir s'il n'y a pas parfois un doublon avec France Travail, anciennement Pôle Emploi, sur toutes ces activités. Si nous menons une mission originale mais non obligatoire, pourquoi ne sommes-nous pas finalement là aussi soutenus par l'État ?

Concernant l'enfance et l'autonomie, on a plutôt des éléments de bilan sans projection budgétaire pour l'année en cours. Nous savons tous, je l'ai déjà dit, que les besoins seront malheureusement croissants. Sur cette compétence majeure, nous devons impérativement être au rendez-vous des besoins. C'est vital, car il s'agit tout simplement de l'avenir et de la vie future des jeunes Nordistes, notre responsabilité première.

Le déficit chronique de l'EPDSAE de 12 M€ nous questionne, par exemple. Nous aurons donc l'occasion de nous plonger lors de l'étude du budget primitif fin avril.

Les éléments de bilan que vous nous donnez, les chiffres d'une hausse de dépenses depuis 2021 ne nous font pas oublier que l'enfance est toujours en crise ; constat d'ailleurs fait par de nombreux professionnels du secteur. Cette crise n'est pas nouvelle puisque la situation de 2018 nous avait déjà poussés à demander une Mission d'Information et d'Évaluation (MIE) sur la protection de l'enfance.

À l'époque, on ne peut pas dire que le Covid faisait bondir les demandes de protection, mais plus sûrement un plan d'économie qui avait été décidé, fondé sur la diminution du nombre de places d'accueil. Nous continuons à être en opposition avec cette vision de dire que ces 700 places n'ont pas été supprimées, mais transformées. Si cela avait été le cas, nous aurions fait plus de prévention et nous aurions eu en conséquence moins de demandes de placement dans les années qui ont suivi.

Au sujet de l'autonomie, nous souhaitons souligner l'effort supplémentaire fait quant à la revalorisation au 1^{er} janvier 2025 de l'heure des services d'aide à domicile, à hauteur de 24,58 € de l'heure, contre 23,50 € de l'heure au 1^{er} janvier 2024, pour les prestations d'APA et de PCH.

Nous savons que nous avons encore des marges de progrès, on l'espère, et que l'enjeu en la matière est énorme, à la fois pour les personnes âgées en situation de handicap qui souhaitent rester chez elles, comme pour les personnels de service d'aide à domicile qui effectuent un travail essentiel, difficile et insuffisamment rémunéré. Nous avons d'ailleurs beaucoup de mal à recruter dans ces domaines.

D'autres dépenses de fonctionnement chiffrées apparaissent également dans votre document. Je ne les passerai pas toutes en revue, mais j'en pointerai deux. Le budget du développement territorial et du cadre de vie passe de 12,80 M€ en 2024 à 13,70 M€ en 2025. Nous aimerions avoir des explications sur cette hausse de 900 000 €, plus 7 %. Le budget de la culture baisse de 13,70 M€ en 2024 à 12,50 M€, moins 8,75 %, soit moins 800 000 € en prévision 2025. Malheureusement, pour cette dernière, c'est une baisse de plus. On voit ce budget s'étioler d'année en année, et cela nous inquiète, comme nous pouvons le dire régulièrement.

En janvier, nous apprenions par la presse que deux médiathèques départementales étaient menacées. Vous l'avez infirmé depuis, Monsieur le Président, et c'est tant mieux. Il s'agissait donc d'une rumeur infondée.

Dans le même temps, vous êtes aussi revenu sur une baisse des subventions pour la prévention spécialisée, ce qui est une bonne chose, pour les salariés inquiets rencontrés à Dunkerque.

Cependant, nous sommes inquiets pour le secteur de la culture, à la fois pour le secteur associatif qui souffre déjà beaucoup de l'inflation des coûts de l'énergie, que pour les établissements départementaux. Certes, la modernisation du Forum des sciences est lancée. Le musée Matisse a rouvert à l'automne, c'est une très bonne chose après des travaux conséquents. Qu'en est-il de la programmation d'expositions dans nos musées départementaux ou à la Villa Marguerite Yourcenar ? Nous serons donc attentifs à la présentation du budget culture lors du BP 2025.

Concernant l'investissement, le rapport donne également une projection chiffrée en forte baisse, puisque nous passons d'une prévision de 336,40 M€ au BP 2024 à 265 M€ au BP 2025, soit moins 21 % et moins 71,40 M€. Vous nous y aviez préparés dès décembre lors de la présentation des appels à projet de l'Aide Départementale aux Villages et Bourgs (ADVB) et des Projets Territoriaux Structurants (PTS), en indiquant que le nombre de dossiers déposés avant les élections municipales de mars prochain est toujours moins important. Cela peut s'entendre. Il peut y avoir un débat sur cet argument.

Pour la voirie, nous passons de 89,40 € au BP 2024 à 73 M€ en 2025, moins 18,3 %. Nous aimerions savoir si cela procède de la même logique que pour les ADVB et PTS un an avant les élections municipales, ou si d'autres considérations prévalent comme des retards ou des reports de chantier.

Forcément, ce montant d'investissement en forte baisse est la conséquence de la dégradation de notre épargne, qui oblige à faire une reprise sur provision de 65 M€ pour équilibrer le budget qui est la bienvenue.

On a également compris lors des échanges en commission que le recours à l'emprunt était aussi envisagé fortement. Concernant notre capacité de désendettement, si le chiffre n'apparaît pas dans le rapport, notre Vice-président aux finances nous avait précisé qu'elle pourrait être de 17 années, alors qu'elle était de 6,6 années en 2024. La différence est significative. Nous aimerions avoir quelques précisions sur le sujet. Il faudrait donc bénéficier de conditions exceptionnelles pour emprunter. Or, le document l'indique, les partenaires financiers sont frileux. Nous nous demandons, si en débattant si tard et en votant tardivement, notre département ne pas d'autant plus pénalisé.

Vous avez priorisé à certains moments le désendettement de la collectivité. C'était un choix en début de mandat, à un moment où le taux d'intérêt était peu cher, disons-le. Aujourd'hui, cette évolution est significative. D'ailleurs, nous avons toujours contesté cette stratégie.

Pour conclure, nous partageons votre exaspération collective face à l'État désormais clairement affirmée, réaffirmée dans vos documents à plusieurs reprises, qui compte toujours plus sur les départements pour être le bouclier social de notre collectivité, sans nous donner rationnellement tous les moyens et leviers pour mener à bien notre mission.

Avec deux ministres venant du Nord et issus de vos rangs, vous êtes en situation idéale pour porter la voix des départements et du plus important département de France, le Nord.

Merci de nous tenir informés des arbitrages en cours et des résultats obtenus. Nous avons suivi avec attention vos interventions sur la recherche d'une juste compensation de l'État envers notre département à hauteur de 50 % sur le sujet des aides sociales.

Nous prenons donc acte de ce rapport et attendons le budget primitif 2025, qui chiffrera précisément l'ensemble des politiques départementales pour nous prononcer en toute connaissance de cause. Je vous remercie de votre attention.

M. LE PRESIDENT.- Merci. La parole est à Loïc.

M. CATHELAIN.- Je souhaitais rappeler à chacun que l'on débat aujourd'hui des orientations budgétaires, des politiques que nous voulons mener et des grandes masses budgétaires à affecter. J'aurai l'honneur de vous présenter le budget dans 15 jours en commission et dans trois semaines en Conseil départemental.

Je sens que M. BEAUCHAMP est particulièrement impatient de voir notre maquette budgétaire. Bien évidemment, comme à chaque budget, cette maquette sera transmise à tous les conseillers départementaux.

Que n'ai-je pas entendu sur mes amis au pouvoir ? Je l'avais déjà entendu en commission, j'ai eu le droit de l'entendre à nouveau. Effectivement, j'ai des amis au gouvernement. Cela ne retire rien à ce que j'ai dit tout à l'heure. Je trouve qu'ils sont extrêmement courageux, vu la situation actuelle de notre pays. Il y a eu des élections législatives en juin-juillet dernier, avec le résultat que nous connaissons et une majorité introuvable au sein de l'Assemblée nationale. Dans cette situation, ils ont beaucoup de courage. Ils ne pourront certainement pas faire tout ce que je souhaite, ce que j'ai indiqué dans ma présentation du rapport d'orientations budgétaires. Je pense que des réformes sont nécessaires, indispensables, voire urgentes pour notre pays. En l'absence de majorité, je souhaite beaucoup de courage à Charlotte. Je pense que ces réformes ne pourront pas avoir lieu tant que l'on n'aura pas une Assemblée nationale différente.

Depuis ces 16 années où l'État a commencé à mettre à contribution plus fortement les collectivités territoriales, on n'a pas de leçon à donner aux uns ou autres, il y a eu mes amis, il y a eu les amis d'une partie de l'opposition. Malheureusement, ces réformes structurelles que l'État devra faire n'ont pas été faites depuis ce temps. Par facilité, l'État pioche dans des dotations ou dans des compensations qu'il ne verse pas. C'est dommage. Derrière, nous, qui assurons le service public local, sommes impactés.

J'étais en train de regarder vos déclarations lors du budget supplémentaire 2023, où on actait un excédent. Je n'ai plus le chiffre exact.

M. LE PRESIDENT.- 111 M€.

M. CATHELAIN.- Il s'agissait d'un résultat cumulé pour l'année dernière. Il avait déjà baissé. *Grosso modo*, par an, un excédent de 70 M€ se cumulait. Vous déploriez à l'époque, que ce soit en fonctionnement ou en investissement, que l'on ne dépense pas davantage. C'était voulu. Nous savions justement que les DMTO ne seraient certainement pas une recette pérenne. Justement, si on ne voulait pas subir, il nous appartenait d'anticiper, ce que nous avons fait en faisant ces provisions à l'époque,

comme l'a rappelé Luc MONNET.

Si nous n'avions pas anticipé, aujourd'hui, on ne pourrait pas équilibrer le prochain budget qui vous a été présenté. C'est une réalité, c'est un fait. J'en parlais également dans ma présentation. On doit couvrir 164 M€ de dépenses supplémentaires non compensées. C'est déjà plus que le résultat que l'on avait dans les bonnes années. Sans ces provisions, on n'équilibrerait pas notre budget, on n'aurait pas cette épargne nette de 30 M€ qui sera certainement affichée lors du budget. On aurait donc un problème.

Cette question se reposera dans les années futures. Il est important d'avoir des amis au niveau de l'État pour que le dialogue soit effectif. Ils ont conscience de la situation, ils ont leurs propres difficultés à gérer. Nous défendons chacun nos intérêts. J'ai toujours défendu l'intérêt du département et des Nordistes, c'est ce que je continuerais à faire.

Monsieur BEAUCHAMP, je vous ai entendu parler de coupe budgétaire. Ce n'est pas le cas. Le choix a été fait de ne pas faire de coupe budgétaire, mais de gérer au plus près pour préparer ce budget. On regarde le Compte administratif des années précédentes et le budget précédent, et on lisse tout cela pour être au plus près de ce que sont nos dépenses réelles.

Ce n'est pas le choix qui a été fait par d'autres présidents de département lorsqu'ils ont présenté leurs orientations budgétaires, comme dans le Pas-de-Calais, la Haute-Garonne ou l'Hérault. Ils annoncent des baisses de subventions aux associations même culturelles. Parfois, ils envisageaient, comme nous l'avions fait, de baisser le budget alloué aux clubs de prévention. Ce n'est pas le choix retenu par le Département du Nord, mais de continuer nos politiques volontaristes pour les Nordistes, comme nous le faisons depuis 2021.

Ce formidable travail d'insertion a été entrepris sous la houlette de Doriane BECUE. On pense que quand on aide un allocataire du RSA à retrouver du travail, nous faisons de l'insertion.

Nous n'avons pas subi. Nous avons anticipé.

Notre majorité a toujours su prendre ses responsabilités.

J'entends M. RINGOT revenir sur le choix du président concernant les DMTO en 2014. En 2015, quand nous sommes arrivés aux affaires et qu'il a fallu prendre des décisions douloureuses, notamment sur la fiscalité locale, nous les avons prises. On continuera, comme on l'a toujours fait, à prendre nos responsabilités quand elles doivent être prises.

Tout à l'heure, je vous présenterai le rapport sur l'augmentation du taux des DMTO. Une fois encore, ce n'est pas de gaieté de cœur. C'est le constat d'un déséquilibre dans nos finances. L'État a fait le choix de relever le plafond de DMTO. Un rapport vous sera présenté sur ce sujet.

Sur l'investissement, j'entends également les remarques qui ont été faites. L'investissement est en baisse. Il aurait pu être davantage en baisse si nous ne faisons pas ces reprises sur provision. Si on veut le maintenir au niveau auquel il était, cela suppose de recourir massivement à l'emprunt, ce que nous ne souhaitons pas. La dégradation de l'épargne a entraîné une dégradation de la capacité de désendettement. J'entends qu'auparavant notre capacité de désendettement était très bonne, autour de cinq à six ans. Le retournement de situation et la dégradation de l'épargne font que, mécaniquement, la capacité de désendettement a augmenté. Or, il ne serait pas judicieux de recourir à nouveau à l'emprunt, donc de dégrader davantage notre capacité de désendettement. À ce jour, nous ne faisons pas ce choix. Vous l'avez rappelé à juste titre, comme nous l'avions également déjà dit, l'agenda aujourd'hui nous permet de réduire cet investissement.

Voilà mes observations, Monsieur le Président.

M. LE PRESIDENT.- Merci, Loïc.

Je vais faire très court. Monsieur RINGOT, vous êtes lucide pour les trois quarts de votre intervention. J'aurais pu l'écrire. C'est bien quand même. Je trouve que c'est une bonne chose. C'est intéressant.

M. BEAUCHAMP et vous êtes intervenus tous les deux sur les MNE. Faut-il les garder ? Il faudrait que vous puissiez me dire si vous souhaitez les garder ou pas, afin que l'on puisse le dire à tout le monde. C'est intéressant. Vous dites que cela coûte cher, mais on est financé à 50 % par l'État. C'est un travail de proximité dans la dentelle, c'est ce qui nous permet d'avancer.

M. BEAUCHAMP a été plus radical en disant que les MNE ne servent à rien. C'est bien que chacun puisse le savoir. Les MNE vont bien entendre que le parti Communiste est contre. C'est important. Je pense qu'il faut le dire.

Sur les clubs de prévention, on a toujours dit que l'on allait chercher les 3 M€ aux communes. Nous avons demandé aux communes les 3 M€. Seulement deux ont accepté. Il faut suivre un peu ce qui se passe. On n'a pas dit que l'on enlevait 3 M€. Le Pas-de-Calais le fait et il est socialiste avec un peu de communistes aussi. Pourquoi ne pouvions-nous pas le proposer ? Ils vont chercher de la CAF également. Tout le monde s'est levé en disant : « Non, compétence départementale ». Entendu, on remet les 3 M€. Je n'ai pas de souci.

Il n'y a pas de coupe dans notre budget. C'est ce qui va vous étonner. Il n'y a pas de coupe, même dans la culture. Les fluides baissent. Vous ne pouvez pas tout savoir et disposer de toutes les informations. Les expositions sont différentes. Certaines années coûtent très cher, d'autres coûtent moins cher. Il n'y a pas de baisse dans le Département du Nord pour la culture et le sport.

Vous vous êtes amusés dans les conseils d'administration, par exemple à Sin-le-Noble, à dire : « C'est un scandale, ils ont

baissé les dotations de 30 % ». Arrêtez, ce sont les fluides. Il faut savoir lire les documents de temps en temps.

Quand vous venez nous chercher pour la cantine à Sin-le-Noble, vous dites : « Président, il faut mettre 2,50 M€, il faut que cela aille vite ». Cela avait été promis depuis dix ans. Nous l'avons fait et elle a été inaugurée.

Ce sont des petites remarques que je voulais vous faire.

Vous me direz pour les Maisons Nord Emploi s'il faut les supprimer ou pas. Il s'agit de 312 personnes. On peut faire un plan de restructuration à la demande du groupe PS et du groupe PC, surtout à la demande du groupe PC.

J'ai un seul petit regret, vous êtes intelligent, mais vous avez oublié les provisions. Personne n'en parle. Quand les DMTO étaient très hautes et que l'on a fait des provisions, vous avez tous dit : « Non, il faut dépenser ». Vous en parlez un peu, Monsieur RINGOT. Heureusement que l'on a fait ces provisions parce qu'autrement le budget ne s'équilibrerait pas cette année. Il fallait faire intervenir la Chambre régionale des comptes à la demande de Monsieur le préfet. Là, il faut dire aux Nordistes que si un jour cela arrive – chose que je ne souhaite pas, et je me battrais avec la majorité pour que cela n'arrive pas –, la culture, le sport et toutes les compétences qui ne sont pas obligatoires seront impactés. Si vous étiez aux affaires aujourd'hui, c'est ce que vous auriez dû faire. On a donc bien fait. Même si je suis un petit gestionnaire de PME – certains se rappelleront ce qu'ils ont dit dans les rues –, j'ai su prévoir l'avenir avec mon équipe.

Aujourd'hui, les Nordistes ont eu raison de nous donner la majorité pour faire ce que l'on a fait.

Autrement, Monsieur BEAUCHAMP, vous n'êtes plus vraiment audible par rapport à ce qui se passe en France et par rapport à ce qui se passe dans le monde. Il va falloir recalculer un peu le logiciel. Nous avons des Nordistes, c'est bien de demander, mais c'est bien aussi d'avoir l'argent pour payer. Il faudra donc recalculer les choses. Je suis sûr que vous aurez recalculé un maximum sur le budget.

Vous dites que l'on a des ministres, oui, j'assume complètement et je suis très heureux d'avoir des ministres de ce Conseil départemental. Valérie LETARD, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Paul CHRISTOPHE au préalable ont travaillé. On se parle. On peut parler des heures avec Catherine VAUTRIN. Je peux échanger des textos avec elle également pour travailler sur des dossiers. Son cabinet revient vers le nôtre. Je serai cette semaine à l'Élysée pour rencontrer le conseiller spécial du président des territoires. Je vais lui parler du Nord. Si on n'avait pas tout cela, croyez-vous que l'on parlerait du Nord ? Non. On entend parler du Nord à l'ADF. Vous pouvez leur demander, même à vos collègues socialistes. On s'échange également des messages, parce qu'on a des visions qui ne sont pas lointaines du tout dans l'intérêt de nos habitants. Vous voyez que les lignes bougent un peu. On doit tous travailler pour les Nordistes. Il faut le faire intelligemment dans la situation actuelle, et pas faire des discours d'il y a 30 ans.

Je voudrais remercier Luc MONNET, quand tu parles de courage et d'action. Merci de la confiance également du groupe Union pour le Nord. On effectue le travail ensemble. Je ne vais rien d'autre à vous dire de plus ce matin, simplement que nous avançons dans l'intérêt des Nordistes.

Je vous propose de prendre acte de ce débat budgétaire et que ce débat a eu lieu.

Qui est pour prendre acte ?

Le Conseil départemental donne acte à l'unanimité de la présentation du Rapport d'Orientations Budgétaires pour l'exercice 2025 et de la tenue d'un débat.

Je vous remercie.

COMMISSION 1 Finances, Ressources humaines, Administration générale, Contrôle de gestion Qualité du service public

1.1 Relèvement du taux des droits de mutation à titre onéreux (DMTO) pour le Département du Nord

Rapport n° DFCG/2025/128

M. LE PRESIDENT.- Je laisse la parole à Loïc pour la délibération sur les DMTO.

M. CATHELAIN.- Je vais m'en tenir à une présentation technique, puisque je me suis déjà exprimé lors du rapport d'orientations budgétaires.

La loi de finances a ouvert la possibilité pour les départements de rehausser le taux de la taxe départementale sur les droits de mutation à titre onéreux de 0,5 point. Le présent rapport vise donc à relever, pour une durée de trois ans, le taux d'imposition des DMTO pour le Département du Nord. Actuellement, le taux applicable est de 4,5 %. On le relève à 5 % pour les actes et

conventions conclus à compter du 1er mai 2025. Je tiens à préciser que cette hausse ne s'appliquera pas aux primo-accédants, comme le prévoyait la loi de finances.

M. LE PRESIDENT.- Merci. Y a-t-il des demandes de prise de parole ?

M. MANIER.- Une explication de vote, en responsabilité, comme nous l'avions fait à l'époque, nous votons les DMTO. Merci.

M. LE PRESIDENT.- Je vous en remercie.

Y a-t-il d'autres prises de parole ?

Mme SCAVENNEC.- Comme l'a dit Monsieur le Vice-président, cette hausse est indispensable, pour plusieurs raisons. L'augmentation des recettes attendues peut être assez modeste si le marché de l'immobilier stagne, on l'a vu il y a quelques années. Elle pourrait être très significative en cas de reprise dynamique. Pour nous, la principale raison cette année est ailleurs. Elle est plus liée à notre stratégie de pression vis-à-vis de l'État. Nous revendiquons une juste compensation des dotations de l'État à hauteur des dépenses obligatoires du département, et nous sommes loin du compte. Donc, utilisons d'abord tous les leviers à nos dispositions pour donner plus de poids à cette revendication auprès de l'État.

C'est d'ailleurs exactement ce qu'a dit à l'instant le Président du groupe UPN, vous l'avez remarqué. Nous en reparlerons peut-être cet après-midi à propos d'une autre taxe. En attendant, ce matin, notre groupe va voter cette délibération, même si cela ne signifie pas pour autant que nous voterons le budget dans trois semaines.

Cependant, je voudrais vous faire part d'une proposition concernant la hausse du taux de DMTO. Nous sommes favorables à une progressivité de cette taxe. L'exonération partielle des primo-accédants va dans ce sens. Quand il était Premier ministre, Gabriel ATTAL avait proposé une exonération pour les biens immobiliers d'une valeur inférieure à 250 000 €. Sur le montant, cela se discute. L'idée de la valeur du bien est intéressante, parce que c'est une autre manière de voir le sujet. Nous pensons que le taux pourrait être bien supérieur à 5 % pour les biens de grande valeur, pour des maisons de 600 000 € ou 1 M€, par exemple. Cette progressivité du taux permettrait de rendre beaucoup plus efficace cette taxe, tout en restant juste socialement, puisqu'elle pèserait le plus sur les contributeurs les plus aisés. C'est donc une suggestion que je vous invite à porter *via* l'ADF, puisque vous venez de dire que l'on entend beaucoup parler du Nord à l'ADF, ou *via* nos parlementaires ici présents. Je vous remercie.

M. LE PRESIDENT.- Concernant la progressivité, je laisse l'ensemble des députés et des sénateurs effectuer le travail. C'est un sujet parlementaire, et non pas un sujet départemental.

Peut-on passer au vote ?

(Il est procédé au vote.)

Les propositions du rapport n°1.1 sont adoptées à l'unanimité.

Merci, mes chers collègues. C'était important. Je vous rejoins sur le fait de montrer à l'État que l'on prend nos responsabilités. On est obligé. Maintenant, on veut autre chose.

Je vous souhaite un bon appétit. Je vous propose de reprendre les débats à 14 heures 30. Merci beaucoup.

La séance, suspendue à 12 heures 55, est reprise à 14 heures 45.

DOSSIER DU PRESIDENT

1 Reconduction du dispositif AIL pour l'année 2025 avec répartition des enveloppes cantonales

Rapport n° DTT/2025/18

M. LE PRESIDENT.- Mes chers collègues, je vous propose de reprendre la séance par la première délibération de cet après-midi. J'ai une demande de prise de parole de Simon JAMELIN.

M. JAMELIN.- Merci, Monsieur le Président, chers collègues, nous souhaitons souligner l'avancée que constitue la mise en place d'un règlement encadrant l'utilisation des Actions d'Intérêt Local (AIL) et la mise en place des contrôles aléatoires de la bonne utilisation de ces subventions.

Ces deux mesures que nous réclamions représentent une étape vers plus de transparence et moins de clientélisme. La suppression de l'enveloppe AIL dite FDI réservée au président allait elle aussi dans ce sens.

En devenant les premiers élus écologistes au Département du Nord, nous avons découvert avec étonnement le fonctionnement de cette subvention, réservée à la seule signature des conseillers et conseillères départementaux, sans critère précis d'attribution alors même que la réserve parlementaire avait, elle, était supprimée puisque jugée trop discrétionnaire.

En début de mandat, nous avons réclamé la réintégration du montant destiné aux AIL dans le budget du département, en demandant qu'une réflexion s'engage sur le transfert du montant des AIL vers un budget participatif départemental.

Nous étions alors bien peu dans cet hémicycle à demander plus de règles et plus de transparence dans l'attribution de ces subventions.

Nous avons fait le choix sur nos cantons d'expérimenter un nouveau mode d'attribution de ces subventions en établissant des critères, en mettant en place des jurys citoyens d'attribution, composés d'usagers et de représentants d'association. Nous avons fait évaluer ce dispositif, nous l'avons fait évoluer.

Accepter de partager les décisions d'attribution de ces subventions permet de rendre plus transparente leur utilisation, de créer du lien entre les acteurs du territoire et de redonner à notre échelle un peu de confiance dans les institutions.

En cohérence avec nos précédents votes, nous nous abstiendrons sur cette délibération. Je vous remercie.

(Il est procédé au vote.)

Les propositions du rapport n° 1 sont adoptées à l'unanimité. (Les membres des Groupes Union Pour le Nord - Socialiste, Républicain et Citoyen - Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! - Mesdames BAILLEUL et DECODTS, ainsi que Monsieur RENAUD, non-inscrits, votent pour. Les membres du Groupe Écologiste Europe Écologie Les Verts Génération.s s'abstiennent.)

COMMISSION 1 Finances, Ressources humaines, Administration générale, Contrôle de gestion Qualité du service public

1.2 Rapport 2024 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire du département du Nord

Rapport n° DGAPAR/2025/30

M. LE PRESIDENT.- Je laisse la parole à Jean-Luc DETAVERNIER.

M. DETAVERNIER.- Comme chaque année, avant le débat d'orientations budgétaires, on se doit de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. C'est ce qui est fait aujourd'hui, avec un rapport qui comprend un bilan synthétique du fonctionnement de la collectivité et qui met en lumière les actions menées dans le cadre de ces politiques publiques sur l'année précédente, tout en dressant des perspectives et des orientations pour l'année qui s'ouvre.

Ce rapport vous donne un certain nombre de chiffres clés, notamment sur la répartition entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité. Si on ne compte pas les assistants familiaux, nous sommes à 72 % de femmes et 28 % d'hommes. Si on intègre les assistants familiaux, nous sommes à 76 % de femmes et 24 % d'hommes. Les effectifs masculins chez les assistants familiaux ne sont que de l'ordre de 9 %.

Ensuite, vous avez la répartition entre les femmes et les hommes au sein des filières d'emploi. C'est assez disparate. Étant donné que nous avons 83 % de femmes dans la filière administrative, 96 % dans la filière médico-sociale, 92 % dans la filière sociale et 40 % dans la filière technique.

On a bien progressé au niveau de la répartition entre les femmes et les hommes dans l'encadrement, puisque 69 % de femmes et 31 % d'hommes occupent des fonctions hiérarchiques.

Un point sur le nombre de signalements depuis quelques années mérite d'être souligné, vu la politique que l'on mène sur les violences sexistes et sexuelles. En 2020, nous étions à quatre signalements pour arriver à 11 signalements en 2023. Il y a encore de la progression à faire, vraisemblablement par manque de communication.

Concernant cette thématique, on est toujours sur notre plan que l'on a approuvé en janvier 2024. Ce plan s'étale sur la période 2024-2027.

Pour la première fois, nous devons établir un index sur l'égalité professionnelle au sein de la collectivité. Cet index vise un objectif de 75 %. Pour le Département du Nord, nous atteignons le chiffre de 96/100. C'est assez satisfaisant, même s'il y a encore quelque progrès à faire dans le domaine.

M. LE PRESIDENT.- Merci. La parole est à Michel LEFEVBRE.

M. LEFEVBRE.- Monsieur le Président, mes chers collègues, cette année encore, le nombre de signalements des violences sexuelles et sexistes au sein de la collectivité est très faible, bien loin des proportions que l'on retrouve à l'échelle de la société. Une enquête IFOP pour le défenseur des droits avait révélé qu'une femme active sur cinq a été victime de violences sexistes et sexuelles et/ou de harcèlement au cours de sa vie professionnelle. On doute que notre collectivité soit épargnée par le phénomène.

Monsieur le Vice-président aux Ressources humaines dit régulièrement qu'il faut davantage communiquer sur le dispositif auprès des agentes et des agents. Mais, on se demande quand même s'il n'y a pas d'autres facteurs expliquant le faible volume de saisines. Peut-être que la procédure interne mériterait d'être révisée afin que les personnes faisant des signalements soient totalement confiantes concernant le bon traitement de leurs signalements. Sans cette confiance indispensable, c'est l'autocensure garantie et le renoncement à signaler.

Nous souhaitons que le Nord continue à travailler sur la possibilité de créer un congé menstruel, comme nous l'avions proposé dans une motion commune aux trois groupes d'opposition. Ce congé a été mis en place par différents employeurs, y compris un certain nombre de collectivités. Plus ces collectivités seront nombreuses à faire savoir qu'elles souhaitent instaurer untel congé, plus cela incitera le législateur à avancer sur le sujet, pour toutes les fonctions publiques d'ailleurs.

On relève un progrès attendu de longue date concernant les promotions internes. Alors qu'elles profitaient largement plus aux hommes, elles reflètent en 2023 enfin la répartition genrée de la collectivité atteignant 77 % pour les femmes. On partait de loin, en 2019, 37 % seulement des promotions internes étaient au profit des femmes.

Pour finir, il nous semblerait intéressant de dupliquer l'initiative de Valenciennes Métropole, qui a créé une commission égalité femmes/hommes dans le cadre de sa signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cette commission symboliserait, pour le Département du Nord, un souhait de portage politique plus fort de cet enjeu.

Je vous remercie.

M. LE PRESIDENT.- Merci. La parole est à Stéphanie BOCQUET.

Mme BOCQUET.- Monsieur le Président, chers collègues, Mesdames, Messieurs, nous nous réjouissons de l'obligation de présenter ce rapport tous les ans, en amont du rapport d'orientations budgétaires, et qui témoigne de progrès réalisés. Pour exemple, une amélioration pour les promotions internes avec un taux qui s'inverse. En 2022, il était de 57 % pour les hommes et de 43 % pour les femmes. On le retrouve en 2023 ainsi, 59 % pour les femmes et 41 % pour les hommes. On note également une hausse du taux d'encadrement féminin pour les directions et également pour les pôles.

Je lis également, je cite : « *chaque année, les éléments bilan de ce rapport illustrent la forte mobilisation de l'ensemble des services départementaux et de leurs partenaires, pour promouvoir l'égalité et le respect d'altérité, pour prévenir et tenter de réparer toutes les formes de discrimination et de stigmatisation des publics et usagers* ». Peut-être serait-il temps de lancer une démarche de labellisation AFNOR égalité et diversité. Ces labels d'état reconnaissent les bonnes pratiques en matière de recrutement et d'évolution professionnelle pour l'égalité entre les sexes, la prévention des discriminations et la diversité dans les sphères du travail. Peut-être que ce sera le sujet au prochain Comité Social Territorial (CST) spécial égalité programmé en 2025 comme noté dans le rapport.

Toujours à la lecture de ce document, heureuse d'apprendre qu'une salle d'allaitement est intégrée au Nouveau forum, dans les nouveaux locaux de la Maison départementale de la santé au travail, pour laquelle les aménagements et équipements mobiliers sont en cours de mise en œuvre. Je dis cela, car lorsque nous avons visité le chantier du Nouveau forum et que j'avais posé la question, il ne semblait pas à l'époque en être question.

Autre point dont je me félicite en action à lancer : l'expérimentation des distributeurs gratuits de protections pour lutter contre la précarité menstruelle, à l'instar de nombreuses autres collectivités déjà en action sur ce sujet.

Je regrette, Monsieur le Président, comme notre collègue Michel LEFEVBRE, que vous et votre exécutif ayez refusé d'expérimenter le congé menstruel que nous propositions déjà il y a deux ans.

Enfin, Monsieur le Président, vous le savez, notre collectivité est composée de 72 % de femmes. Or, lors des vœux de Tétéghem, vos propos étaient les suivants : « *Je dis toujours, n'oublions jamais ceux qui sont dans les travaux publics. Quand il pleut, quand il neige, ils sont toujours dehors. Ceux qui sont dans la sidérurgique, ceux qui sont dans des températures pas possibles. Il faut être correct dans la vie. On est là pour travailler ensemble.* »

J'ai beaucoup de respect pour les salariés du BTP, de la sidérurgique ou tout autre corps de métier, mais je vous rappelle ce chiffre : 72 % du personnel du Département du Nord sont des femmes, 5 857 personnes en filières sociale, administrative et médico-sociale. Merci de ne pas leur opposer ce qui ne peut être opposable. Je vous remercie.

M. LE PRESIDENT.- La parole est à Françoise MARTIN.

Mme MARTIN.- Monsieur le Président, chers collègues, le sujet est important pour notre département et pour notre collectivité. Les inégalités femmes/hommes perdurent malheureusement dans notre région et notre département depuis l'école, le collège en passant par le travail jusqu'à la retraite. Ainsi, les Hauts-de-France ont enregistré en 2020 le taux d'emploi féminin le plus faible de France métropolitaine. En outre, l'absence de diplôme apparaît nettement plus pénalisante pour les femmes que pour les hommes.

Les écarts de salaire, quant à eux, sont toujours importants. Dans notre région, les femmes affichaient en 2021 un salaire net annuel moyen inférieur d'environ 15 % à celui des hommes. La pauvreté touche aussi bien davantage les femmes que les hommes. 18 % de la population de la région vivait sous le seuil de pauvreté en 2020. Cette proportion double pour les familles monoparentales dont l'adulte référent est une femme pour 39,5 %.

Les inégalités s'expriment également dans les loisirs et le sport, les femmes ne constituent qu'un petit tiers des licenciés des fédérations sportives de notre région.

Les chiffres le montrent bien, l'égalité femmes/hommes est toujours un combat et doit être au centre de nos préoccupations d'élus. L'égalité hommes/femmes commence dans notre collectivité par l'égalité entre les agents et les agents du Département du Nord. Le rapport pointe en ce domaine des résultats très positifs sur l'index égalité professionnel, dont le score global est de 96/100. Néanmoins, cet index ne comporte que quatre indicateurs et mesure principalement les inégalités salariales.

En la matière, le rapport montre des écarts de rémunération toujours conséquents entre les filières dites masculines et féminines. Les cadres A, B, C de la filière technique, majoritairement masculin, sont nettement mieux rémunérés que les agents des filières administratives, sociales et culturelles, majoritairement féminines. L'écart est de plus de 10 000 € par an chez les catégories A.

Nous constatons également que les femmes demeurent davantage exposées aux risques professionnels, accidents de service et du travail, maladies professionnelles. Même si leur nombre a diminué en 2023, ce qui est une bonne nouvelle. Nous ne pouvons pas dire qu'il s'agit d'une tendance.

Sur la question de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein des services départementaux, nous apprenons que onze signalements ont été effectués en 2023, douze sanctions disciplinaires ont été prononcées. Le rapport indique que des modules sont à la disposition des agents. Par contre, la dernière formation daterait de juin 2023 et concernait uniquement les agents de la voirie. Il est sans doute opportun de réactiver cette action de sensibilisation en dehors des interventions régulières de la Direction des projets égalité femmes/hommes auprès des nouveaux managers.

Le rapport fait également l'inventaire de nombreuses actions pour l'égalité femmes/hommes, mises en œuvre dans nos politiques publiques départementales en faveur de la population Nordiste dans le domaine de l'éducation, de la culture, du sport, de l'action sociale et de la santé. Je tiens d'ailleurs à féliciter les services départementaux pour leur mobilisation en la matière.

Un petit regret, il n'existe toujours pas de budget dédié à l'égalité femmes/hommes au Conseil départemental du Nord, alors que notre collectivité est dotée d'un plan d'action 2024-2027. Il serait intéressant d'avoir des chiffres et d'identifier les moyens budgétaires débloqués pour cette politique certes transversale, mais qui mériterait d'être intégrée et de transparaître au niveau du budget.

Enfin, un observatoire de l'égalité femmes/hommes avait été créé en 2014 au sein des services départementaux. Il a disparu des radars puis a été refondé sous la forme d'un observatoire de lutte contre les violences intrafamiliales dans le cadre de la politique de protection de l'enfance. La lutte contre les violences est évidemment une priorité, mais nous pensons qu'il ne s'agit pas du seul enjeu. Nous souhaiterions qu'en parallèle, un observatoire de l'égalité puisse voir le jour afin de continuer à développer cette culture, aussi bien au sein des services départementaux que sur l'ensemble de nos politiques départementales. Plusieurs départements de Gauche comme de Droite sont déjà dotés d'un tel outil. Il suffit donc de leur emboîter le pas.

Je vous remercie de votre écoute.

M. LE PRESIDENT.- La parole est à Jean-Luc DETAVERNIER.

M. DETAVERNIER.- Comme je le disais, on a encore quelques progrès à faire, notamment sur ces signalements. Onze sur une année, cela paraît peu. Les dispositifs pour recueillir la parole existent. Peut-être que la parole n'est pas suffisamment libérée au sein de notre collectivité aujourd'hui. Lorsqu'on a des signalements et que des faits sont avérés, les sanctions au niveau

discipline tombent systématiquement.

Sur d'autres éléments, il existe des modules pour sensibiliser les agents mais aussi les élus. Il m'étonne toujours que peu de personnes accèdent à ces modules.

Cette année, on a mis en place une semaine de l'égalité. Chaque jour, une thématique a été abordée. Une large publicité a été faite à ce sujet.

Il existe aussi une commission au sein de la collectivité sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Encore une fois, il faut persévérer. Je crois que l'on est dans le bon chemin. Même si l'index est calé essentiellement sur le management et les rémunérations, le score de 96/100 est quand même satisfaisant.

M. LE PRESIDENT.- Merci.

(Il est procédé au vote.)

Le Conseil départemental donne acte à l'unanimité de la présentation du Rapport 2024 sur la situation du Département du Nord en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

M. LE PRESIDENT.- On prend acte de ce rapport.

1.3 Rapport Social Unique 2023

Rapport n° DRH/2025/7

M. DETAVERNIER.- Là aussi, une communication est faite tous les ans. Ce rapport doit être présenté aux membres du CST, ce qui a été fait le 29 novembre 2024.

Le Rapport Social Unique (RSU) et l'avis du CST sont ensuite présentés en assemblée délibérante, ce qui est fait aujourd'hui.

Ce RSU nous donne un certain nombre d'éléments au niveau de la collectivité, notamment au niveau du nombre de fonctionnaires. Nous sommes à 7 191 fonctionnaires avec un âge moyen de 49 ans, 949 contractuels sur postes permanents, y compris les CDD de remplacement, avec un âge moyen de 37 ans.

On a vu la représentation entre les femmes et les hommes sur les postes d'encadrement. On est à 69 % d'encadrants pour les femmes, contre 62 % en 2022. Il y a un progrès.

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est supérieur de trois points au seuil légal, qui est de 6 %. Au sein de la collectivité, 9 % des agents se trouvent en situation de handicap.

Au niveau des recrutements, 55 % des recrutements sont effectués en interne dans le cadre de mobilité.

En 2023, 214 agents sont partis à la retraite à un âge moyen de 63 ans.

351 agents ont bénéficié d'un accompagnement professionnel en 2023.

On a constaté une légère baisse en 2023 sur l'absentéisme. Nous étions à 10,26 % en 2022, nous sommes à 9,99 % en 2023.

Les charges de personnel représentaient à peu près 20 % des dépenses totales de fonctionnement. Il s'agit d'un taux relativement stable sur plusieurs années.

L'année 2023 a été marquée par deux hausses successives du point d'indice et par les versements inhérents au Ségur de la santé.

Au niveau des formations, 47 % des agents hommes et femmes ont suivi au moins une journée de formation en 2023.

Un point intéressant porte sur ce que l'on avait mis en place au niveau de la protection sociale complémentaire. Le taux de couverture reste stable d'une année sur l'autre. Il est de 31 % pour la santé et 68 % pour les contrats de prévoyance. Effectivement, l'adhésion à la mutuelle ou au contrat de prévoyance reste facultative au niveau des agents.

Voilà quelques éléments chiffrés sur ce rapport social pour l'année 2023.

M. LE PRESIDENT.- Merci, Jean-Luc. La parole est à Michelle GREAUME.

Mme GREAUME.- Monsieur le Président, chers collègues, nous prenons acte du Rapport social unique que vous venez de nous présenter. Cependant, je me permets de vous rappeler la création du décret 2034-1038 du 6 novembre 2024 et plus précisément son article R.231-4 qui rappelle que le rapport comporte également les informations se rapportant au moins aux deux années précédentes et, lorsque c'est possible, aux trois années suivantes. Malheureusement, nous ne pouvons que constater que ce rapport n'est pas complet et qu'il est difficile d'en faire une analyse fine.

Quelques points méritent néanmoins d'avoir des éléments complémentaires. Tout d'abord, un écart se creuse entre l'augmentation des postes de catégorie A et une baisse des catégories C. Cela est incompréhensible, alors que des postes manquent dans nos collèges, que ce soit en agents d'entretien ou en restauration collective. De plus, la filière médico-sociale est en diminution par rapport à la filière administrative. Pourtant, dernièrement, nous avons été alertés par le manque de moyens des travailleurs sociaux.

Concernant les mouvements, vous nous avez annoncé de nombreuses stagiairisations. C'est très bien. Mais si c'est comme les 33 annoncés l'année précédente, nous nous retrouvons avec seulement 14 fonctionnaires en plus, alors que nous avons plus d'arrivées d'agents et moins de départs que l'année précédente. Comment l'expliquez-vous ?

Le plus grave est un constat d'une baisse de 98 effectifs, mais surtout une baisse de 238,47 équivalents temps plein rémunérés non permanents en moins. Cela explique la précarisation des contrats et la baisse du nombre d'agents, notamment des assistants familiaux. Cette précarisation ne peut pas être une réponse aux véritables besoins de notre département. Nous espérons que ces postes ne sont pas la variable d'ajustement du budget, dont l'augmentation était prévisible avec la revalorisation du point d'indice et le Ségur de la santé non compensé par l'État. Je sais pouvoir compter sur vous, Monsieur le Président, ainsi que sur les ministres issus de votre majorité pour réclamer à l'État les sommes manquantes.

Toujours sur les effectifs, pourquoi n'y a-t-il aucun inscrit dans la filière sportive alors qu'une somme est prévue au budget ?

Pour conclure, cela confirme les remarques syndicales sur le manque de moyens des travailleurs sociaux pour l'aide à l'enfance. Nous vous rappelons que notre groupe demande une augmentation significative de ces travailleurs sociaux, dont nous avons tant besoin. Les principales compétences de notre institution relèvent de l'action sociale. Ce RSU doit être une réelle occasion pour nous, élus, d'aller au-delà d'une vision purement comptable et statistique. Nous devons être à l'écoute des services. Trop d'erreurs ont déjà été commises. Nous ne sommes pas là pour tirer à boulets rouges sur quiconque. Le Département du Nord a déjà été la cible de diverses critiques et cela n'a que trop duré. Nous devons mesurer réellement les effets des décisions mises en place dans les services. Soyons au rendez-vous. Les Nordistes en ont tant besoin. Merci.

M. LE PRESIDENT.- La parole est à Valérie CONSEIL.

Mme CONSEIL.- Merci, Monsieur le Président.

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, chers collègues, ce RSU 2023 ou Rapport social unique poursuit plusieurs objectifs : l'analyse de l'évolution des politiques en matière de ressources humaines de notre collectivité, l'aide à sa prise de décision en gestion RH, ou encore, faciliter le dialogue social avec les organisations syndicales. Pourtant, en raison de sa structure codifiée très chiffrée, il est un document assez indigeste. Même si un document de synthèse l'accompagne, il se limite essentiellement à une série d'indicateurs. De plus, l'absence de contextualisation de certaines données croisées et de comparaisons avec les années précédentes en limitent l'analyse.

Nous aurions par ailleurs apprécié être destinataire de l'avis du CST, au cours duquel ce RSU a été présenté.

C'est pourquoi j'en soulignerai seulement les éléments saillants. Le taux de contractuels dans notre collectivité est élevé. 36 % des effectifs totaux du département, 18 % si l'on extrait les assistants familiaux. 78 % d'entre eux occupent des postes non permanents. D'après vos annonces, cette tendance ne devrait pas fléchir.

Nous relevons 684 agents permanents au départ pour 628 arrivées, ce qui indique un *turnover* d'environ 8 % sur l'année. Parmi les flux de sortie, 13 % correspondent à des mises en indisponibilité et 8 % à des démissions, en particulier chez des contractuels cadres A.

Ces données interrogent sur la capacité de notre collectivité à fidéliser les agents et à maintenir des compétences indispensables pour assurer une bonne qualité de service public aux Nordistes. Nous pensons que les données sur les flux de sortie doivent être analysées en profondeur pour mettre en lumière leur cause réelle. En effet, l'importance d'un tel *turnover* combiné à la forte proportion d'agents non permanents peut fragiliser une dynamique collective et nuire à la montée en compétences. Chaque départ représente non seulement la perte d'une expertise, mais aussi une rupture dans la continuité du service, qui peut conduire à une souffrance au travail dans ces services.

De plus, notre collectivité peine également à être attractive. Vous l'avez souligné, Monsieur le Vice-président. Dans ce contexte et malgré les contraintes budgétaires, la fidélisation et l'attractivité des agents doivent aussi reposer sur des incitations financières et sur une reconnaissance réelle du travail fourni.

Ce RSU nous interpelle également sur des problématiques qualitatives d'importance, notamment le nombre de demandes de protection fonctionnelle qui a triplé en 2023 et qui relève un climat de travail difficile. Cette protection fonctionnelle est destinée

à apporter un soutien juridique et traduit la réalité d'un environnement de travail marqué par la violence et la pression, deux causes de risques psychosociaux.

D'autre part, l'absence de signalement de harcèlement moral sur un effectif aussi important, même s'il apparaît rassurant, interroge. En effet, en entreprise, près de 5 % des salariés en moyenne signalent être victimes de harcèlement. C'est pourquoi nous redoutons également que cette absence de signalement puisse marquer une difficulté à dénoncer des faits, ce qui contribue à une sous-évaluation de ce type d'incident.

Mises bout-à-bout, avec une année de distance, ces grandes lignes extraites du RSU 2023 semblent préfigurer la situation sociale que nous vivons actuellement. Le mal-être au travail semble, de façon importante, évoqué par nos agents.

Monsieur le Président, en janvier 2024, vous précisiez que votre baromètre annuel était le déroulement des vœux dans les arrondissements. À l'évidence, nous sommes aujourd'hui dans une période de forte dépression qu'il est indispensable de prendre en considération. Il en va non seulement du bien-être de nos agents de notre institution, mais aussi de la continuité de nos services à l'adresse des Nordistes.

Je vous remercie de notre écoute.

M. LE PRESIDENT.- La parole est à Jean-Luc DETAVERNIER.

M. DETAVERNIER.- Effectivement, un certain nombre de choses mérite d'être ajouté.

Sur la présentation du document, on ne fait pas ce que l'on veut. Le document est cadré. Il est certes un peu indigeste.

Sur les difficultés, on s'aperçoit à travers les chiffres des difficultés que l'on a à recruter dans certaines filières. Ce n'est pas nouveau. On rencontre également des difficultés à recruter chez les assistants familiaux et les assistantes familiales. Ceci explique que le nombre de contractuels est de près de 1 000 agents, ce n'est pas rien. C'est un choix que l'on a fait. Lorsqu'on n'arrive pas à trouver des statutaires lors d'embauche, on préfère embaucher des contractuels plutôt que de laisser des postes vacants. Il s'agit de notre stratégie.

Quand on parle de démissions ou autres, depuis le Covid, on s'aperçoit que l'on a beaucoup de mobilités géographiques qui n'existaient pas il y a quelque temps. Cela a certainement libéré les manières de vivre au niveau de certains agents.

On favorise aussi la mobilité en interne. Aujourd'hui, on est dans des périodes où des agents ne souhaitent plus faire le même travail toute leur vie. On fait beaucoup de formations afin de rendre possible les mobilités au sein de la collectivité.

On fait aussi beaucoup d'actions de manière à promouvoir nos agents, afin qu'ils puissent prendre des postes de manager au fur et à mesure qu'ils se libèrent. L'idée était que l'on puisse embaucher des managers au sein de la collectivité plutôt que d'aller les chercher à l'extérieur.

Un point a augmenté : les protections fonctionnelles accordées aux agents. De plus en plus d'agents sont confrontés à des difficultés notamment par rapport à certains types de public.

On pourrait commenter davantage les chiffres qui figurent dans ce tableau, mais je vous donne les éléments saillants au niveau de l'année 2023.

M. LE PRESIDENT.- Merci, Jean-Luc. Je vous propose de prendre acte de cette délibération.

Le Conseil départemental donne acte à l'unanimité de la présentation du Rapport Social Unique 2023 du Département du Nord.

1.4 Création d'une autorisation spécifique d'absence pour les agents victimes de violences intrafamiliales

Rapport n° DRH/2025/75

M. DETAVERNIER.- Lors de la séance du 16 décembre 2024, nous avons voté une motion pour l'instauration d'une Autorisation Spécifique d'Absence (ASA) pour l'accomplissement de démarches administratives dans le cadre de violence intrafamiliale. Aujourd'hui, je propose d'entériner les termes de cette motion, et ce, à partir du 1^{er} avril 2025.

Les agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public et de droit privé pourront en bénéficier. Les demandes seront adressées aux assistantes sociales, qui rédigeront une autorisation ouvrant droit au bénéfice de cette autorisation. Elles détermineront le nombre de jours requis pour faire ces formalités, dans la limite de trois jours maximum et fractionnables en demi-journée. L'attestation établie par l'assistante sociale sera transmise à la Direction des Ressources Humaines avant le départ

de l'agent. Cette autorisation ne peut être accordée que sous réserve d'un dépôt de plainte préalable, et seulement sur une période de travail effectif.

À noter qu'il s'agit d'une autorisation de droit, qui n'est pas soumise à l'accord de la hiérarchie. C'est uniquement sur décision de l'assistante sociale. Le manager sera informé de l'absence par les assistantes sociales.

De plus, cette ASA n'est pas soumise aux contraintes de service et peut s'exercer librement.

Les termes de la motion avaient été présentés en instances du personnel qui, pour certaines, l'ont adoptée, d'autres se sont abstenues uniquement sur le fait que les termes de notre motion conditionnée l'autorisation à un dépôt de plainte préalable. On a voté sur le texte avec ce qui avait été prévu dans la motion. On verra à l'expérience s'il y a lieu de la modifier ultérieurement. Pour l'instant, on part sur ces conditions.

M. LE PRESIDENT.- Merci. La parole est à M. GUIZIOU.

M. GUIZIOU.- Notre groupe se félicite de la mise en œuvre de cette autorisation spéciale d'absence pour les agentes et agents victimes de violences intrafamiliales. Délibération qui fait suite, comme vous l'avez évoqué, à la motion que le groupe Ecologiste avait portée aux côtés des groupes socialistes et communistes, et qui avait été adoptée à l'unanimité lors de la séance du 16 décembre dernier.

Le Comité social territorial du 7 mars a également donné un avis favorable à la création de cette autorisation spécifique d'absence. Le groupe Ecologiste votera donc pour cette délibération.

Pour notre groupe, la mise en place de cette autorisation spécifique d'absence doit être souple et modulable. Nous appelons ainsi à ce qu'un bilan régulier de la mise en œuvre soit effectué. Il doit permettre d'évaluer si le nombre de demandes faites et de faire évoluer, si nécessaire, les conditions et modalités d'attribution, comme vous l'avez évoqué, Monsieur le Vice-président.

Le dépôt de plainte restant une démarche loin d'être évidente pour une victime, il ne faut pas s'interdire de revenir sur l'obligation d'un dépôt de plainte préalable à l'avenir.

Nous insistons également sur l'importance que l'analyse des situations devra être effectuée par le service de la santé au travail, afin de garantir la confidentialité dans leur traitement, comme le prévoient les conditions et les modalités d'attribution de cette autorisation spécifique d'absence.

Je vous remercie.

M. LE PRESIDENT.- La parole est à Anne-Sophie BOISSEAUX.

Mme BOISSEAUX.- Nous avons aujourd'hui l'opportunité de transformer des paroles en acte concret.

Le rapport présenté par notre collègue Vice-Président, Jean-Luc DETAVERNIER, visant à instaurer une autorisation spéciale d'absence pour les agents victimes de violences intrafamiliales n'est pas seulement une mesure administrative, c'est un engagement fort, un message clair que nous envoyons à tous les agents de notre collectivité : vous n'êtes pas seuls face à la violence.

Depuis le début de ce mandat, notre majorité a clairement démontré sa volonté de lutter contre les violences intrafamiliales. La création d'une délégation spécifique dès 2021 en témoigne, comme la création de nombreux postes d'intervenant en commissariat et en gendarmerie, ou encore l'expérimentation de l'aide d'urgence. Aujourd'hui, nous allons plus loin. Nous agissons pour offrir un soutien concret à nos agents qui en ont besoin.

Par ailleurs, je tiens à rappeler que nous avons été interpellés par des représentants du personnel au début du mois de novembre dernier. Ils ont exprimé le besoin urgent de mettre en place un dispositif de ce type. Dès réception de cette demande, nous avons immédiatement mis ce projet à l'étude. C'est un exemple parfait de notre capacité à écouter et à répondre rapidement aux besoins de nos agents.

Cette autorisation spéciale permettra aux agents de réaliser des démarches administratives exceptionnelles sans craindre pour leur emploi ou pour leur rémunération. Elle garantit la confidentialité et la dignité des victimes, tout en assurant un accompagnement personnalisé par nos assistantes sociales.

Ce dispositif, soumis à une évaluation rigoureuse et à un dépôt de plainte préalable, est un outil important pour briser le silence et le cycle de la violence.

Je m'étonne cependant des propos tenus par un syndicat en particulier, qui semble ne pas comprendre l'importance de déposer une plainte pour bénéficier de cette ASA. Cette démarche n'est pas évidente, mais nécessaire. Elle peut être maintenant accompagnée. C'est une étape cruciale dans le processus de protection des victimes. Il ne s'agit pas ici de méfiance, mais de

garantir que les mesures mises en place sont justes et efficaces.

En adoptant cette mesure, nous ne faisons pas qu'ajouter une ligne à notre règlement intérieur, nous envoyons un signal fort. Le Département du Nord est un employeur qui protège, soutient et agit. Nous montrons que nous sommes déterminés à faire de notre collectivité un modèle en matière de protection et d'accompagnement des victimes.

C'est avec conviction et détermination que notre majorité soutient cette mesure. Ensemble, faisons la différence. Ensemble, montrons que le département est *leader* dans la lutte contre les violences intrafamiliales.

Je vous remercie de votre attention.

M. LE PRESIDENT.- Merci. J'en profite pour saluer votre prédécesseur dans le canton de Caudry, qui nous fait le plaisir de suivre toute la séance et revient aux sources. Bienvenue, Guy, c'est ta maison.

(Il est procédé au vote.)

Les propositions du rapport n° 1.4 sont adoptées à l'unanimité.

1.5 Évolutions des modalités de mise en œuvre du Forfait Mobilité Durable

Rapport n° DRH/2025/8

M. DETAVERNIER.- Nous avons mis en place le Forfait mobilité durable à la suite de la loi de décembre 2019 et du décret de décembre 2020. C'était dans une délibération du 28 septembre 2020 pour encourager le recours à des modes de déplacement alternatif à la voiture individuelle.

Quand une collectivité a pris une délibération générale instaurant ce dispositif, sur le principe, il n'y a pas lieu de prendre une délibération modificative quand des évolutions sur le dispositif surviennent. Par souci de sécurisation juridique, il nous a semblé souhaitable de prendre, malgré tout, une délibération pour actualiser les modalités d'attribution à la suite du décret de 2022-2026 qui avait apporté quelques modifications. Je vous rappelle que le décret 2022 prévoyait l'élargissement de l'éligibilité au versement de ce forfait annuel, en diminuant le nombre de jours en déplacement en mobilité douce pour bénéficier du dispositif et en augmenter des montants. Le décret 2024 prévoit une extension aux agents disposant d'un transport gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail.

L'idée de la délibération est d'intégrer toutes ces modifications au sein de notre délibération sur ce forfait mobilité durable.

Quelques chiffres pour vous donner un ordre d'idées de ce que cela représente, pour la première année, 183 agents avaient déposé une demande de remboursement, pour un montant de près de 18 000 €. En 2024, 626 agents ont déposé une demande, pour un montant de 174 000 €.

M. LE PRESIDENT.- Merci. Je n'ai pas de demande de prise de parole.

(Il est procédé au vote.)

Les propositions du rapport n° 1.5 sont adoptées à l'unanimité.

1.6 Création d'un contrat de projet et de deux postes permanents au sein du Laboratoire Départemental

Rapport n° DRH/2025/10

M. DETAVERNIER.- Depuis 2023 et le Brexit, le Laboratoire départemental réalise de nombreuses analyses sur les produits alimentaires importés du Royaume-Uni. Ces analyses sont financées par le Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières, par un organisme de l'État.

Face à cette activité, quatre techniciens, actuellement en Contrat à Durée Déterminée (CDD), sont en poste. En 2024, nous avons signé une convention avec l'État valable pour cinq ans et renouvelable. Cette convention prévoit qu'en cas de fluctuation à la baisse des analyses demandées, la dotation de compensation viendra couvrir la diminution de recettes du laboratoire. Face à cette croissance, il est donc aujourd'hui nécessaire de relayer ces CDD, en créant deux postes permanents pour garantir la stabilité du personnel et la continuité du service, et de créer aussi un contrat de projet pour la durée de la convention.

M. LE PRESIDENT.- Merci, Jean-Luc.

(Il est procédé au vote.)

Les propositions du rapport n° 1.6 sont adoptées à l'unanimité.

1.7 Recours éventuel à des agents contractuels pour des emplois catégorie A, B ou C

Rapport n° DRH/2025/2

M. DETAVERNIER.- L'idée est de lister un certain nombre de postes, 34 aujourd'hui, sur lesquels nous donnons la possibilité de recruter par voie contractuelle quand nous ne trouvons pas de fonctionnaire à recruter.

M. LE PRESIDENT.- Je n'ai pas de demande de prise de parole sur cette délibération.

(Il est procédé au vote.)

Les propositions du rapport n° 1.7 sont adoptées à l'unanimité. (Les membres du Groupe Union Pour le Nord - Mesdames BAILLEUL et DECODTS, ainsi que Monsieur RENAUD, non-inscrits, votent pour. Les membres des Groupes Socialiste, Républicain et Citoyen - Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! - Écologiste Europe Écologie Les Verts Génération.s s'abstiennent.)

M. LE PRESIDENT.- Merci pour ces délibérations.

1.8 Marché de partenariat portant sur la réalisation de l'opération de regroupement des services départementaux du Nord sur le site du Forum - Rapport annuel d'activités du titulaire du Marché de partenariat pour l'année 2023 et autorisation de signature de l'Avenant n° 7 au Marché portant sur la mise à jour du montant de la Redevance et des annexes financières

Rapport n° DI/2024/337

M. LE PRESIDENT.- Je vais laisser la parole à Nicolas LEBLANC.

M. LEBLANC.- Le rapport annuel d'activités du titulaire du marché de partenariat du forum pour l'année 2023 vous a été transmis. Il est accompagné par l'avenant n° 7 au marché de partenariat. Comme vous le savez, le Nouveau forum a regroupé près de 1 700 agents départementaux sur ce site du centre de Lille jouxtant l'hôtel du département.

Ce projet, dans un esprit de rationalisation et de modernisation du patrimoine départemental, a permis d'économiser quelque 5 M€ annuels sur les baux auparavant consentis. Il a également permis d'engager un certain nombre de cessions immobilières générant des recettes.

Ce rapport annuel est le cinquième. Il porte donc sur l'année 2023. Il retrace les données économiques et comptables de l'année. Le cabinet que nous avons mandaté a estimé correct et conforme l'ensemble de ces éléments. L'année 2023 a été marquée par la mise à disposition de l'ouvrage le 8 décembre. Mise à disposition à l'occasion de laquelle les taux d'intérêt de l'opération ont été fixés en totalité, ils l'avaient été par anticipation à hauteur de 90 %. C'est justement l'objet de l'avenant, de fixer définitivement ces taux. La conséquence financière est marginale, de 0,07 %, soit quelque 100 000 € TTC.

Nous vous proposons de prendre acte du rapport, d'adopter les observations et l'avenant entérinant les taux.

M. LE PRESIDENT.- Merci. Peut-on prendre acte ? Tout le monde est pour ?

Mme GREAUME.- Là, c'est un vote.

M. LE PRESIDENT.- On prend acte dans un premier temps. Après, il y a vote.

M. BEAUCHAMP.- On prend acte.

M. LE PRESIDENT.- J'y vais méthodiquement. On prend acte ? (*Oui.*)

Le Conseil départemental donne acte à l'unanimité.

Cela, c'est fait. Maintenant, nous avons le vote sur l'avenant financier.

(*Il est procédé au vote.*)

Les propositions du rapport n° 1.8 relatives à l'avenant financier sont adoptées à la majorité. (Les membres du Groupe Union Pour le Nord - Madame BAILLEUL et Monsieur RENAUD, non-inscrits, votent pour. Les membres du Groupe Écologiste Europe Écologie Les Verts Génération.s votent contre. Les membres des Groupes Socialiste, Républicain et Citoyen - Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! – Madame DECODTS, non inscrite, s'abstiennent.)

COMMISSION 2 Lutte contre les exclusions, enfance, famille, prévention, santé, personnes âgées, personnes en situation de handicap, jeunesse

2.1 Mise en œuvre du dispositif Cumul RSA à destination du secteur agricole

Rapport n° DGAREAS/2025/137

M. LE PRESIDENT.- C'est une nouveauté très intéressante. Je laisse la parole à Patrick VALOIS.

M. VALOIS.- Ce dispositif permettra, d'une certaine manière, une double réponse aux agricultures qui rencontrent certaines difficultés à mobiliser les ressources nécessaires pour faire face à des périodes d'activité importante, d'activité saisonnière. Ils nous l'ont encore exprimé il n'y a pas longtemps à l'occasion du Salon international de l'agriculture. Ce dispositif permet également aux bénéficiaires du RSA de retourner plus facilement vers un emploi, avec une forme de sécurité au moins pendant trois mois, qui permet ce cumul du RSA et d'un emploi. Un certain nombre d'entre eux nous ont exprimé leur difficulté à récupérer leur droit au RSA à la suite d'emploi de courte durée. Ce dispositif qui doit se mettre en place très rapidement est une double réponse à ces deux publics.

Doriane peut peut-être compléter sur le fait que ce cumul est également possible pour d'autres publics.

Mme BECUE.- Bonjour à toutes et à tous. Déjà, je souhaiterais remercier Patrick pour cette proposition et son travail. Il a travaillé également avec Reims pour mettre en place ce dispositif.

Cela complète l'aide et le cumul du RSA et du salaire sur des secteurs en tension, notamment sur l'aide à domicile et le numérique. Il s'agit d'une très belle proposition. On mettra toute notre énergie pour que ce soit mis en place pour le 1^{er} juin grâce à la plateforme qui sera créée.

M. LE PRESIDENT.- Merci à tous les deux. J'ai une demande de parole de Maël GUIZIOU.

M. GUIZIOU.- Nous voterons ce dispositif de cumul emploi agricole/RSA pour une durée de trois mois. Cependant, nous sommes sceptiques. Sceptiques sur l'effet que pourrait entraîner ce dispositif alors même que le cumul emploi/RSA existe déjà dans le cadre des services d'aide à domicile, sans que cela n'ait produit des résultats probants.

Il est d'ailleurs regrettable qu'une telle délibération ne s'accompagne pas d'un bilan des dispositifs de cumul existants. Nous avons demandé ce bilan en commission, sans réponse chiffrée.

Vu la typologie des besoins dans le milieu agricole, est-ce que cela va matcher – pour reprendre votre formule évoquée à la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI), Monsieur le Président – entre allocataires et emplois disponibles. Vu les difficultés

de santé d'un certain nombre d'allocataires du RSA et les enjeux de mobilité, nous avons quelques doutes.

De plus, au regard du taux de chômage dans le Département du Nord, l'existence de besoin dans le milieu agricole devrait nous interroger sur les conditions de travail dans ces emplois et le niveau de rémunération.

Nous voterons pour laisser sa chance au dispositif, en espérant qu'un bilan soit fait au bout d'un an pour voir s'il a eu une traduction concrète.

Cette délibération s'inscrit néanmoins dans le contexte de l'expérimentation RSA sous conditions et de la loi Plein-emploi.

Nous réitérons ici notre inquiétude sur le risque que la loi Plein-emploi amène à une généralisation de la condition des 15 heures d'activité pour toucher le RSA, sans la généralisation des moyens significatifs accordés par l'État pour l'expérimentation à Tourcoing et dans d'autres zones du département. Il ne resterait donc que le renforcement de la sanction, ce que nous nous opposons. Il est d'ailleurs significatif que l'État, pour l'instant, n'ait fait que prolonger le financement sur les territoires expérimentateurs.

Dans ce contexte, nous sommes également inquiets du projet de décret concernant la (*inaudible*) de la loi Plein-emploi. Cette inquiétude, nous ne sommes pas les seuls à l'avoir. Le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale redoute une stigmatisation accrue des bénéficiaires du RSA, avec une surenchère de radiations et de privations de droit par l'opérateur France Travail afin d'atteindre l'objectif du plein-emploi.

Or, ce risque paraît assez évident dans notre département, où le ROB inscrit, comme l'année dernière, un objectif de réduction du nombre d'allocataires du RSA, et où vos consignes en matière de sanction des allocataires du RSA étaient en avance par rapport aux orientations nationales.

Pour finir, alors que certains départements de Droite envisagent de refuser de payer la revalorisation du montant du RSA, rappelons-nous qu'il existe une solution que vous avez refusée : renationaliser le financement du RSA. Il s'agit d'une solution qui a redonné des marges de manœuvre budgétaire à la Seine-Saint-Denis.

Je vous remercie.

M. BEAUCHAMP.- Le groupe Communiste votera pour cette délibération. Je profite de la délibération concernant le RSA pour revenir sur une question.

M. LE PRÉSIDENT.- Il faudra prévenir la prochaine fois.

M. BEAUCHAMP.- C'est ce que j'ai fait ce matin en conférence des présidents.

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai pas écouté.

(Rires.)

M. BEAUCHAMP.- Vous ne m'écoutez pas, c'est dommage pour vous. Mes collègues du groupe Communiste ont relayé cette question en commission solidarité. Nous avons des inquiétudes de la part des maraîchers professionnels, dont les revenus de leur activité sont insuffisants, qui perçoivent une part de RSA. Ils ont des inquiétudes avec la loi Plein-emploi et les 15 heures de travail ou d'activité – on ne sait pas ce dont il s'agit exactement, puisque le contenu de ces 15 heures est assez flou jusqu'à présent.

Mme BECUE.- Ce n'est pas flou du tout.

M. BEAUCHAMP.- Ces gens qui travaillent 70 heures par semaine pour certains craignent d'avoir en plus 15 heures d'activités diverses à fournir. Peut-on avoir des précisions sur la conduite qu'aura le Département du Nord en direction de cette catégorie de professionnels ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais laisser s'exprimer Marie SANDRA et Doriane BECUE pourra vous répondre.

Mme SANDRA.- Monsieur le Président, mes chers collègues, je me réjouis de la présentation de ce rapport qui illustre une fois encore la détermination de notre majorité à faire du retour à l'emploi une priorité absolue.

L'extension du dispositif de cumul RSA aux emplois agricoles s'inscrit dans la continuité de nos engagements en faveur du retour à l'emploi et du soutien aux secteurs en tension. Depuis le début du mandat, nous avons fait du renforcement de l'insertion une priorité. En mobilisant des moyens concrets pour accompagner les bénéficiaires du RSA vers l'activité professionnelle.

Nous savons que pour de nombreuses personnes en recherche d'emploi, la reprise d'une activité peut être freinée par des incertitudes économiques : la peur de perdre le RSA immédiatement sans garantie d'un revenu stable, l'angoisse d'une transition difficile ou encore le manque d'opportunités adaptées à leur situation.

En permettant aux allocataires du RSA de cumuler leurs allocations avec un salaire agricole pendant trois mois, nous offrons une réponse pragmatique à ces craintes.

Mais ce dispositif ne vise pas seulement à soutenir les bénéficiaires du RSA. Il répond également à un enjeu majeur de notre territoire : la pénurie de main-d'œuvre agricole. Le secteur agricole et notamment les exploitations de notre département souffrent d'un manque de travailleurs, particulièrement pour les emplois saisonniers. Chaque année, les agriculteurs peinent à recruter, ce qui menace la pérennité de leur exploitation et, par ricochet, notre économie locale.

Nous pouvons être fiers d'apporter une réponse efficace permettant de dynamiser l'insertion professionnelle et de renforcer la vitalité de l'agriculture, qui est un pilier essentiel de notre identité. Derrière chaque exploitation, des hommes et des femmes font vivre notre territoire, produisent localement et font face à des défis toujours plus grands. Il est de notre responsabilité de leur apporter des réponses concrètes.

Ce dispositif est aussi la preuve que notre majorité porte une vision équilibrée et réaliste de la solidarité.

Nous refusons une approche passive du RSA qui enfermerait ses bénéficiaires dans l'assistance. Au contraire, nous proposons des solutions qui redonnent confiance et dignité à ceux qui veulent retrouver une activité, tout en apportant des bénéfices concrets à l'activité agricole.

C'est pourquoi, au nom de notre majorité départementale, je soutiens cette délibération avec enthousiasme, qui est à la fois juste, ambitieuse et utile.

Je vous remercie.

Mme BECUE.- Concernant les 15-20 heures d'accompagnement proposées pour les allocataires du RSA, c'est tout sauf flou, Monsieur BEAUCHAMP. J'ai répondu à cette question lors de la commission. Bien évidemment, un maraîcher faisant 70 heures semaines qui ne gagne pas suffisamment sa vie peut bénéficier d'un cumul avec le RSA. Généralement, ce n'est pas un RSA à taux plein. Cela peut être 200 ou 300 € en fonction des revenus. Il est évident qu'il n'aura pas 15 ou 20 heures d'accompagnement. C'est logique.

M. BEAUCHAMP.- Je vous remercie.

Mme BECUE.- On entend tout et n'importe quoi aujourd'hui. On entend que l'on nous demande plus de moyens sur la généralisation. Ce matin, on nous demandait de supprimer les Maisons Nord Emploi. J'entends même cet après-midi de proposer une renationalisation du RSA. Cela signifierait que l'on abandonnerait les allocataires du RSA. Le RSA, c'est d'abord le droit à l'accompagnement. J'en profite pour remercier toutes les équipes qui accompagnent au quotidien les allocataires du RSA. Ne pas les accompagner au quotidien sur de l'insertion sociale professionnelle, c'est les abandonner. C'est surtout une mesure antisociale.

M. LE PRESIDENT.- Très bonne remarque. Merci, Doriane.

(Il est procédé au vote.)

Les propositions du rapport n° 2.1 sont adoptées à l'unanimité.

COMMISSION 3 Education, culture, sport, tourisme, vie associative

3.1 Réglement Départemental des Services de Restauration et d'Hébergement (RDSRH)

Rapport n° DC/2024/452

M. LE PRESIDENT.- Je vais laisser la parole à Marie CIETERS.

Mme CIETERS.- Merci, Monsieur le Président. Chers collègues, ce présent rapport a pour objet la présentation du règlement départemental des services de restauration. Nous l'avons bien sûr présenté à chaque membre de la commission dernièrement. Il a été rédigé pour définir les conditions et les modalités d'organisation attendues par la collectivité, suivant lesquelles le service de restauration scolaire doit se dérouler. Ce règlement a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des personnes accueillies au service de restauration des collèges publics du Nord, hors cité scolaire. Il prévaut sur tout autre règlement établi par le collègue pour son service de restauration, notamment en cas de dispositions contradictoires, mais ne remplace en aucun cas le règlement intérieur de l'établissement qui relève de sa compétence.

Quelques chiffres pour le département qui garantit la qualité de restauration et la continuité du service au sein de 179 demi-pensions, en gestion directe ou satellite, dans les collèges du Nord. Cela représente 8 millions de repas par an, 66 000 demi-pensionnaires chaque jour, avec des enjeux de qualité : équilibre alimentaire, produits de qualité, approvisionnement local, réduction du gaspillage alimentaire, projet structurant autour de la restauration scolaire.

Au vu des spécificités de notre département de 179 demi-pensions – chacune différente, même si elles ont le même but –, il était important de mettre en place un règlement départemental des services de restauration. C'était très attendu par les équipes dans les collèges. Pour ce faire, nous avons bien sûr travaillé avec les organisations syndicales. Nous avons réuni par trois fois des groupes de travail. Chaque groupe était constitué d'un responsable de service restauration et développement durable, de la chef de projet de restauration de qualité, d'un référent restauration, d'un responsable territorial des collèges, d'un chef de cuisine, d'un secrétaire général et d'un chef d'établissement. Nous les avons sollicités à plusieurs reprises et nous avons acté des points d'étape pour vous présenter ce rapport aujourd'hui.

Cela permettra de sécuriser tous les acteurs, le département mais aussi les collèges, et d'avoir une base légale pour préciser les modalités juridiques de délégation du service aux collèges, d'assurer la qualité des repas servis aux collégiens et leur acculturation à une alimentation saine, équilibrée et de qualité, garantir le respect des normes sanitaires à travers la mise en place et le suivi d'un plan de maîtrise sanitaire, permettre de répondre à des situations de crise, apporter un appui sur la maîtrise des coûts grâce à un suivi précis sur le logiciel de gestion de la restauration scolaire WebGerest, permettre le suivi de la mise en œuvre des évolutions législatives, notamment la loi Egalim 1 et 2 et la loi Climat et résilience, et gérer et optimiser les relations contractuelles entre les cuisines satellites et centrales existantes et à venir. C'est vraiment un document qui sera facilitateur pour toutes les équipes qui travaillent sur la restauration au sein de nos établissements. J'espère qu'il sera voté à l'unanimité. Je vous remercie.

M. LE PRESIDENT.- Merci, Marie. Je n'ai pas de demande de prise de parole.

(Il est procédé au vote.)

Les propositions du rapport n° 3.1 sont adoptées à l'unanimité.

3.2 Contrat de station thermale de Saint-Amand-les-Eaux 2024-2029

Rapport n° DTT/2025/44

M. LE PRESIDENT.- Je laisse la parole à Sébastien SEGUIN.

M. SEGUIN.- La commune de Saint-Amand-les-Eaux nous sollicite pour que l'on soit cosignataire du contrat de la station thermale 2024-2029, qui vise à poursuivre le développement de l'offre économique et touristique de la commune, par la mise en œuvre des différents projets d'aménagement, de valorisation du patrimoine ou d'événementiel. Le contrat est sans incidence financière. La ville de Saint-Amand-les-Eaux pourra prétendre au dispositif du droit commun du département.

Il est noté qu'au titre du fonds de soutien aux projets territoriaux (PTS), 400 000 € ont été accordés sur la programmation 2022 pour la rénovation du parvis de la tour abbatiale et du pont du XVIII^e siècle, et 315 000 € sur la programmation 2024 pour le projet d'aménagement de l'ancienne friche Devaux au sein du parc de la Scarpe.

M. LE PRESIDENT.- Je n'ai pas de demande de prise de parole.

(Il est procédé au vote.)

Les propositions du rapport n° 3.2 sont adoptées à l'unanimité.

3.3 Adhésion du Département au Groupement d'Intérêt Public « Office de Tourisme Métropolitain » au sein du collège des institutions publiques

Rapport n° DTT/2025/87

M. SEGUIN.- Notre collègue, François-Xavier, en fait partie et ne va pas voter. Je tiens juste à le rappeler.

La métropole de Lille concentre 65 % des nuitées hôtelières du département en 2023. Je vais rappeler que deux gares TGV et un aéroport international font de la destination Lille Métropole la porte d'entrée touristique du Nord.

Le département contribuera par adhésion au fonctionnement du groupement d'intérêt public « Office du tourisme métropolitain de la MEL » à hauteur de 20 000 € annuels. L'adhésion du département au groupement d'intérêt public permettra d'affirmer, d'une part, la coopération avec la MEL, porte d'entrée touristique sur le département, et d'autre part, d'incarner l'ambition de faire du Nord une véritable destination touristique.

M. LE PRESIDENT.- Merci, Sébastien.

M. MANIER.- Monsieur le Président, un petit rappel, un deuxième conseiller départemental ne participera pas au vote : ma personne. Je suis également membre de cette association.

M. LE PRESIDENT.- Bonne remarque.

(Il est procédé au vote.)

Les propositions du rapport n° 3.3 sont adoptées à l'unanimité.

COMMISSION 4 Infrastructures, mobilités, aménagement du territoire, logement, habitat, développement économique, partenariats institutionnels, relations internationales et européennes

4.1 Modification des taux de répartition de la taxe d'aménagement (TAM) et du calendrier de versement 2025 du CAUE

Rapport n° DFCG/2025/85

M. LE PRESIDENT.- Je laisse la parole à Nicolas SIEGLER.

M. SIEGLER.- Nous devons modifier les taux de perception de TAM il y a trois ans, au bénéfice des espaces naturels sensibles et du Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE). Je vous propose de maintenir ces taux, mais d'en changer la répartition pour soutenir le CAUE, qui doit faire face à des augmentations de charges RH notamment, et de modifier la période de versement pour leur permettre de percevoir dès le mois d'avril une part importante de cette réversion de TAM. On n'augmente pas le taux pour les Nordistes, on change la répartition, tout simplement.

M. LE PRESIDENT.- Merci, Nicolas. J'ai deux demandes de parole.

Mme SCAVENNEC.- J'ai une proposition d'amendement à cette délibération. Je vous propose de présenter d'abord l'amendement. Ensuite, on aura le débat sur la délibération.

M. LE PRESIDENT.- Tout à fait.

Mme SCAVENNEC.- Vous avez l'amendement sur table. C'est un amendement du groupe Ecologiste concernant le financement des espaces naturels sensibles et le CAUE.

L'objectif du Département du Nord – je pense que c'est bien ce qui fait *consensus* entre nous – est de donner au CAUE les moyens nécessaires à son bon fonctionnement, son ingénierie de grande qualité auprès des communes, pour les accompagner

dans leur projet, tout en soutenant une politique écologique ambitieuse pour les espaces naturels sensibles, qui est menée en propre par les services du département et nécessite aussi des moyens importants.

Pour relever ces deux défis, le département dispose d'un outil depuis la loi sur l'architecture de 1977. Il s'agit de l'affectation du produit de la taxe d'aménagement, qui est partagée avec les communes, mais avec un double pouvoir pour le département : pouvoir de taux dans la limite fixée par le législateur et pouvoir de répartition entre ce qui va aux espaces naturels sensibles et ce qui va au CAUE. Il se trouve que le taux de taxe d'aménagement du Département du Nord est actuellement très inférieur, 1,45 %, au plafond autorisé de 2,5 %. La moyenne pour l'ensemble des départements se situait l'an dernier autour de 1,9 %. Face aux difficultés budgétaires des collectivités locales en 2025, de nombreux départements pourraient faire le choix d'une augmentation cette année.

Plusieurs départements ont d'ailleurs déjà relevé leur taux au maximum de 2,5 %. Je ne vous emmènerai pas aujourd'hui vers l'Ille-et-Vilaine ou la Loire-Atlantique comme d'habitude, mais je citerai des départements dirigés par des présidents de votre famille politique, Monsieur le Président, comme l'Isère ou le Val-d'Oise, pour vous inviter à voter cet amendement, car l'augmentation que nous proposons est très modeste. Il s'agit juste d'augmenter le taux de taxe d'aménagement du Département du Nord de 1,45 % à 1,6 %, réparti en 1,35 % pour la politique espaces naturels sensibles et 0,25 % pour le fonctionnement du CAUE.

Pourquoi passer de 1,45 % à 1,6 % ? Pour permettre, en gardant une répartition équilibrée entre ENS et CAUE, d'obtenir une recette proche de ce que la suite de la délibération nous propose de verser en 2025 au CAUE, mais avec l'immense avantage de ne pas impacter à la baisse le budget des espaces naturels sensibles. C'est la principale raison de cet amendement.

Il nous semble inconcevable en 2025, alors que nous devons faire face aux conséquences du changement climatique – phénomènes d'inondation et de sécheresse dans plusieurs territoires du Nord – de revenir sur cette politique. La politique des espaces naturels sensibles du Département du Nord doit être l'un des piliers de notre politique d'adaptation au changement climatique. C'est pourquoi, au contraire, elle doit aujourd'hui être renforcée. Je compte sur vous pour voter cet amendement. Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Didier MANIER, est-ce sur l'amendement ou sur la délibération ?

M. MANIER.- Sur les deux. Sur cette délibération, l'année dernière et celle d'avant, nous étions déjà intervenus. Nous avons pensé que changer le taux mettrait en difficulté le CAUE. Je ne dis pas que l'on a eu raison trop tôt, comme souvent on a tort d'avoir raison trop tôt, mais le fait est que l'on revienne à de meilleures dispositions vis-à-vis du CAUE. C'est quelque chose de positif.

Je suis intervenu la semaine dernière en commission 1 et en commission 4 pour demander s'il ne fallait pas augmenter le taux, afin d'éviter que, l'année prochaine, on ait de nouveau à délibérer. Visiblement, ce n'est pas la tonalité. Le vice-président SIEGLER nous a répondu que, pour l'instant, il en était hors de question.

Notre groupe va voter pour l'amendement. Si l'amendement est voté, on vote pour la délibération. Si l'amendement était rejeté, nous allons nous abstenir sur cette délibération. Je vous remercie.

M. MONNET.- Le groupe Union pour le Nord rejette les deux amendements proposés par le groupe Ecologiste.

M. MANIER.- Il n'y en a qu'un.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a deux amendements. C'est marqué : « amendement n° 1, amendement n° 2 ». N'avez-vous pas le même ? Il y a bien deux amendements. Le Président de l'Union pour le Nord est au taquet, et le vice-président également.

(Il est procédé au vote.)

Les amendements sont rejetés à la majorité. (Les membres des Groupes Socialiste, Républicain et Citoyen - Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! - Écologiste Europe Écologie Les Verts Génération.s - Madame DECODTS, non inscrite, votent pour. Les membres du Groupe Union Pour le Nord - Madame BAILLEUL, non-inscrite, votent contre.)

M. LE PRÉSIDENT.- Sur la délibération, qui est pour cette délibération au taux déterminé dans la délibération ?

Mme BOCQUET.- Céline SCAVENNEC proposait de revenir au débat sur cette délibération suite au rejet de l'amendement.

M. LE PRESIDENT.- Il n'y a pas de souci.

Mme SCAVENNEC.- Si l'amendement est rejeté, je voudrais faire une explication de vote. C'est très décevant. Vous refusez une toute petite augmentation de 0,15 %, ce n'est pourtant rien du tout, Monsieur le Président, si je reprends vos propos dans La Voix du Nord récemment. Vous avez déclaré : « *Si on augmente de 0,15 % la CSG, c'est rien du tout...* »

M. LE PRESIDENT.- Cela peut rapporter gros.

Mme SCAVENNEC.- Cela rapporte 2,6 Md€. Ce « 0,15 % » de rien du tout, c'est tout ce que l'on proposait pour l'augmentation de la taxe d'aménagement. Cet amendement est pourtant tout à fait raisonnable. Si nous avions été à votre place, nous aurions sans doute envisagé le taux de 2,5 % pour développer encore plus les ENS.

Derrière tout cela, il y a surtout une grande hypocrisie et une grande erreur. Une grande hypocrisie parce que la vérité est que vous avez le CAUE dans le nez. Vous ne voulez pas soutenir cette structure. Vous êtes bien embêtés avec le fait que, étant donné la loi, vous êtes obligés de le faire avec le versement d'une partie de la taxe d'aménagement. Vous ne voulez pas soutenir le CAUE, on a eu le débat en commission, on a bien compris les raisons. Vous cherchez par tous les moyens à le mettre en difficulté. C'est la raison pour laquelle vous avez changé la répartition des financements il y a deux ans. Si vous semblez revenir en arrière aujourd'hui avec cette délibération, c'est en réalité pour continuer à mettre la pression sur le CAUE. Vous dénoncez une opération immobilière à Lille, alors que c'est un choix de son Conseil d'administration. On peut dire toute la vérité. Ce qui vous gêne, c'est l'indépendance de cet organisme. Vous voudriez qu'il soit à votre botte. Justement, c'est cette indépendance qui permet la qualité de leurs analyses et le respect de leur éthique professionnel. Dans un monde où l'autorité domine de plus en plus, l'indépendance est une garantie de contre-pouvoir face à des lobbies politiques ou économiques, ou je pense à ceux de l'urbanisme commercial.

C'est une grande erreur de considérer que l'autre politique publique financée par la taxe d'aménagement n'est au fond qu'une variable d'ajustement que l'on peut diminuer ses moyens sans conséquences.

Pour nous, cette politique doit être la clé de voûte de notre approche environnementale et de notre adaptation climatique.

Monsieur le Vice-président VALOIS met un point d'honneur à chacune de nos réunions du Copil Nord Durable à mettre en valeur l'engagement des équipes de l'administration départementale dans ce domaine. Il a bien raison car nous pouvons compter sur des agentes et agents très compétents. Je lui souhaite bon courage pour retourner les voir après le vote d'une telle décision.

N'acceptant de vous suivre ni dans vos hypocrisies, ni dans vos erreurs, nous voterons donc contre cette délibération.

M. LE PRESIDENT.- Cela a tout juste fait trois minutes. Il faut simplement raconter l'histoire du CAUE peut-être. Si vous voulez, on peut encore la raconter.

Quand le Conseil d'administration veut jouer à récupérer 1,80 M€ pour faire des investissements, c'est avec l'argent public du département, cela a bien été *cash* et payé sur le budget du département. Son président fait le travail, je tiens à le souligner. Il a une SCI, qui effectue des travaux dans le but de faire du *coworking* et de faire des recettes. Finalement, on ne fait rien. Nous, on paye les 1,80 M€ que le Conseil d'administration, et pas son président, nous ont imposés en saisissant Monsieur le préfet. On les a payés, on ne les a pas pris sur la taxe.

Mme SCAVENNEC.- Si.

M. LE PRESIDENT.- Non, on les a payés parce que c'étaient des arriérés. Aujourd'hui, c'est surdimensionné parce qu'il y a le siège des architectes également.

On ne demande qu'une chose : l'optimisation des bâtiments. On veut le garder le CAUE. L'optimisation des bâtiments repose sur de l'argent public.

Mme SCAVENNEC.- Qu'est-ce que cela signifie ?

M. LE PRESIDENT.- On n'a pas besoin d'un bâtiment aussi grand et aussi cher pour le nombre de personnes à l'intérieur. Si l'Ordre des architectes souhaite l'acheter, qu'il l'achète, cela ne pose pas de souci, on le laisse et le CAUE peut venir dans les bâtiments du département. C'est ce que l'on appelle de l'optimisation. À ce moment-là, on aura les moyens au CAUE. Peut-être

qu'à certains moments, on peut peut-être partir avant 68 ans ou 70 ans à la retraite, à des salaires confortables. Peut-être que dans l'intérêt de l'écologie, on peut se dire : « je vais prendre ma retraite, je vais la toucher, elle va être sympa, mais je vais laisser de l'argent en plus au CAUE pour fonctionner et pour travailler ».

Les services de l'État disaient il n'y a pas longtemps de mettre en adéquation les missions et le budget. Ce n'est pas « on prend un maximum de missions et on n'a pas le budget pour faire ». Je peux vous raconter cette histoire X fois. Quand on avait proposé au Conseil d'administration de mettre 1,60 M€ fixe par an, mais que l'on n'arrive pas à chercher le reliquat, le Conseil d'administration du CAUE a souhaité aller chercher le reliquat et avoir des augmentations. On ne peut pas gagner des deux mains. On ne peut pas donner des deux mains. J'ai donc remis à l'argent public. Je suis certain que vous êtes dans ce raisonnement également.

Le CAUE est géré par son président avec un Conseil d'administration qui fait ce qu'il veut. C'est normal, il est indépendant. Mais s'il n'a pas l'argent, il se gérera comme il a envie de se gérer. L'indépendance a aussi un prix. Chacun doit prendre ses responsabilités. Ai-je bien expliqué l'histoire ?

M. SIEGLER.- Je n'ai rien à dire.

M. VALOIS.- Une petite précision sur ce qui a été dit tout à l'heure. Je veux rappeler, que ce soit de la part du président ou de la mienne, que nous avons entamé et largement avancé un travail auprès du CDC biodiversité, pour lequel il est probable, possible qu'un certain nombre de nos espaces naturels puissent être considérés comme des espaces de compensation environnementale, par rapport au projet de développement de certaines parties du territoire départemental. Auquel cas, des fonds non négligeables pourraient intervenir dans le budget et viendraient abonder le budget environnement.

Je n'ai pas d'inquiétude particulière au titre de ce transfert de pourcentage entre le CAUE et les espaces naturels sensibles. Je n'ai pas d'inquiétude particulière en ce qui concerne le budget des espaces naturels sensibles.

M. LE PRESIDENT.- Merci de cette précision. Nous sommes le seul département à avoir proposé cela afin d'éviter d'aller chercher des terres aux agriculteurs pour faire des compensations et du développement économique. On est allé assez loin dans notre raisonnement.

(Il est procédé au vote.)

Les propositions du rapport n° 4.1 sont adoptées à la majorité. (Les membres du Groupe Union Pour le Nord – Madame BAILLEUL, non-inscrite, votent pour. Les membres du Groupe Écologiste Europe Écologie Les Verts Génération.s votent contre. Les membres des Groupes Socialiste, Républicain et Citoyen - Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! - Madame DECODTS, non-inscrite, s'abstiennent.)

M. LE PRESIDENT.- Merci, mes chers collègues.

4.2 Approbation du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (SDAASP) incluant la Feuille de route départementale France Numérique Ensemble (FNE)

Rapport n° DTT/2025/6

M. LE PRESIDENT.- Je laisse la parole à Mickaël HIRAUX.

M. HIRAUX.- Chers collègues, vous conviendrez que disposer d'un accès au service du quotidien, qu'il soit public ou privé, est essentiel pour la qualité de vie dans nos territoires ruraux comme urbains. C'est une préoccupation majeure des élus que nous sommes, mais aussi de nos concitoyens.

Le second Schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public qu'il vous est proposé d'approuver aujourd'hui prend appui sur les différentes démarches stratégiques déjà en place, notamment celle de l'Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier (ERBM) et du Pacte Sambre Avesnois Thierache (SAT).

Des territoires avec des difficultés accrues en matière d'accessibilité au service ont été identifiés, à savoir les quartiers politiques de la ville, le bassin minier et trois secteurs ruraux à enjeux forts : le Cambrésis, la Sambre Avesnois et la Sambre rurale.

Développer un maillage territorial favorisant un accès équilibré aux services, qu'ils soient publics ou privés, mais aussi adapter l'offre de services aux évolutions des besoins et des pratiques des usagers, sont des préoccupations majeures que nos collectivités partagent avec l'État.

C'est en ce sens que nous avons mené conjointement, durant l'année 2024, de nombreuses rencontres dans chaque arrondissement du Département du Nord. La volonté étant de construire un schéma qui reflète le plus finement possible les besoins des Nordistes, et cela qu'ils habitent Dunkerque ou Fourmies.

Je veux ici saluer l'ensemble des pilotes des actions du SDAASP, les institutions partenaires, les EPCI, car ce sont plus de 1 000 acteurs territoriaux et opérateurs nationaux qui ont participé aux rencontres territoriales organisées au printemps et à l'automne 2024, assurant ainsi une belle représentativité de chaque territoire.

Les fiches actions sont le reflet de cette participation exceptionnelle : accès aux droits, parentalité et petite enfance, prévention santé, emploi formation, commerces de proximité, accès à l'éducation, accès au sport et activité physique, accès à la culture, mobilité solidaire sont des thématiques qui ont été traitées en bonne complémentarité avec les autres schémas thématiques déjà existants.

L'une des innovations de ce second SDAASP est d'y avoir intégré la feuille de route « France Numérique Ensemble ». Renforcer les compétences numériques des citoyens, améliorer l'accessibilité des services numériques, assurer une coordination nationale et territoriale efficace, et promouvoir un numérique plus responsable et plus durable sont les quatre axes de travail définis pour les cinq années à venir. La Région Hauts-de-France est associée à cette gouvernance partagée de l'inclusion numérique pour une optimisation et une mobilisation conjointe des expertises.

Par ailleurs, l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT), qui avait déjà alloué au Département du Nord une enveloppe de 72 500 € pour l'élaboration de cette feuille de route locale, propose de nous octroyer 20 000 € supplémentaires, ceux-ci seront dédiés à la formation d'une soixantaine d'aidants numériques.

Ainsi, en accord avec l'État, le département sera le bénéficiaire d'air pour mettre en œuvre et financer des parcours de formation, bien sûr pour ses professionnels des Maisons Nord Solidarité et France Service, mais également pour que ceux d'autres collectivités ou associations parties prenantes de l'inclusion numérique, et selon un maillage territorial pertinent.

Chers collègues, le SDAASP 2025-2030 et la feuille de route départementale « France Numérique Ensemble », qui vous sont présentés pour approbation aujourd'hui, ne prétendent pas être exhaustifs dans les thèmes abordés comme dans les mesures proposées. Les fiches actions produites en 2024 pourront être amendées et enrichies par le pilote territorial en lien avec les partenaires.

Vous serez d'ailleurs tous sollicités lors de comités de suivi d'animation qui auront lieu en novembre de chaque année.

Je vous remercie par avance de votre participation. J'en ai terminé, Monsieur le Président.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Mme LUCAS.- Monsieur le Président, chers collègues, ce projet de délibération propose des orientations stratégiques au Schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public pour les cinq années à venir, incluant la feuille de route « France Numérique Ensemble ». À la lecture de celle-ci qui n'y souscrirait pas, c'est tellement proche de la réalité du quotidien des Nordistes. Sauf que d'une part, la déconstruction de certaines politiques départementales tourne le dos à ces objectifs. Sauf que d'autre part, les politiques gouvernementales des sens maastrichtiennes d'hier et d'aujourd'hui, que vous soutenez, démantèlent budget après budget les services publics.

Oui, car les traités européens sont synonymes de déficit public. Avec 40 Md€ d'économies sur la dépense publique, le budget 2025 de l'État promet une accentuation de la casse des services publics. La population de notre département en subit les effets catastrophiques : l'école, l'hôpital, la Poste, la SNCF, les finances publiques, l'AFPA, la police, etc. Tous ces services sont en grande difficulté pour assurer leurs missions. Pour nous, communistes, des services publics redéveloppés et créés sont au cœur d'un nouveau projet de société garantissant pour tous les citoyens et citoyennes la solidarité, l'égalité d'accès et de traitement, ce qui signifie des nationalisations et des renationalisations.

L'avenir de véritables services publics passe aussi par des créations d'emploi et des formations massives. Nous rappelons ici l'importance du statut de la fonction publique, afin de remplir les missions de service public au service de l'intérêt général.

Ce schéma, même s'il peut apporter quelques solutions, n'est pas à la hauteur des enjeux sociétaux. Nous souhaiterions d'ailleurs connaître si les organisations et les collectifs de défense de service public sont conviés au suivi et au pilotage du schéma. L'utilité du schéma apparaît surtout comme la volonté de cacher une triste réalité. Les Françaises et les Français attendent autre chose, elles et ils l'ont clairement exprimé lors des derniers scrutins.

Le groupe Communiste ne participera donc pas au vote de cette illusion.

M. LE PRESIDENT.- La parole est à Yannick CAREMELLE.

M. Y. CAREMELLE.- Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, chers collègues, permettez-moi d'exprimer ici tout le soutien de la majorité départementale Union pour le Nord à cette délibération, résolument tournée vers l'avenir et, surtout, vers le quotidien de nos Nordistes.

En tant qu'élu du Cambrésis, territoire composé de communes rurales à fort enjeu, je sais combien cette actualisation du Schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité et des services au public est déterminante. Elle est déterminante, parce qu'elle répond à une réalité vécue, celle de nos habitants pour qui l'accès aux services essentiels n'est jamais une évidence.

Ce schéma 2025-2030 est plus qu'une mise à jour, c'est un saut qualitatif. Il a pour ambition d'apporter des solutions adaptées et innovantes avec un cap clair : plus de proximité, plus d'inclusion et plus d'équité territoriale. Il s'inscrit dans une continuité d'action concrète déjà portée par notre majorité départementale. Je pense bien sûr aux Maisons Nord Santé, qui incarnent une volonté politique forte de notre groupe. Là où certains territoires voient disparaître des cabinets médicaux ou des professionnels de santé, le département agit, il anticipe, il investit et il crée des conditions pour maintenir l'offre de soin au plus près des habitants. Ces maisons sont aujourd'hui des piliers pour les usagers comme pour les professionnels.

Je pense, pour exemple, aux trois retraités que j'ai en tête, à Busigny, Villers-Outréaux et (*inaudible*), qui n'ont pas de véhicule et dont les démarches administratives sont devenues de véritables parcours du combattant. L'arrivée du camion bleu France services a tout changé. Aujourd'hui, ils peuvent se faire aider et accéder à leurs droits sans devoir parcourir des kilomètres. Voilà ce que produit une politique publique de proximité pensée pour et avec les Nordistes.

Je voudrais aussi saluer plus largement le développement de cette culture du « aller vers » qui infuse désormais toutes nos politiques départementales sous l'impulsion de notre majorité Union pour le Nord.

Enfin, ce nouveau schéma intègre la feuille de route « France Numérique Ensemble », et c'est une avancée majeure. Car aujourd'hui, ne pas savoir naviguer sur Internet, c'est parfois être exclu d'un droit. L'illectronisme touche toutes les tranches d'âge de nos Nordistes, y compris les jeunes. Je le vois quotidiennement dans mon cabinet où les jeunes ont un téléphone portable dont ils ne se servent que pour téléphoner, envoyer des SMS ou aller sur les réseaux sociaux. Quand il s'agit d'accéder à un service public et y faire des démarches, ne serait-ce que pour refaire leur carte Vitale, sésame précieux pour se soigner, ils sont perdus. Grâce à la formation de 60 aidants numériques ou grâce à des outils comme la cartographie interactive, nous continuons à avancer dans la lutte contre l'illectronisme ; cette fracture invisible qui isole tant de Nordistes.

Ce que je vois enfin dans ce Schéma départemental de l'amélioration de l'accessibilité des services au public, c'est la reconnaissance des spécificités de chaque territoire, tant urbain ayant des quartiers politiques de la ville, que ruraux avec une volonté d'adaptation constante aux réalités et aux attentes de nos Nordistes.

Dans cette intervention, je tiens à saluer notre Vice-président, les 1 000 acteurs mobilisés, les partenaires locaux, les EPCI, et bien sûr, les habitants qui ont contribué à en faire un schéma de coconstruction.

Nous voterons donc avec enthousiasme pour cette délibération, parce qu'elle porte une vision forte, humaniste, solidaire et résolument moderne de l'action publique. Je vous remercie.

M. LE PRESIDENT.- Merci beaucoup, Yannick. Je vous propose de passer au vote pour cette délibération.

(*Il est procédé au vote.*)

Les propositions du rapport n° 4.2 sont adoptées à l'unanimité. (Les membres des Groupes Union Pour le Nord - Socialiste, Républicain et Citoyen - Écologiste Europe Écologie Les Verts Génération.s – Mesdames BAILLEUL et DECODTS, ainsi que Monsieur RENAUD, non-inscrits, votent pour.)

COMMISSION 5 Développement de l'espace rural, environnement, politique de l'eau

5.1 Rapport 2025 sur la situation du Département en matière de développement durable - année de référence 2024

Rapport n° DGS/SG/2025/33

M. LE PRESIDENT.- Je laisse la parole à Patrick VALOIS.

M. VALOIS.- Merci, Monsieur le Président. Mes chers collègues, ce rapport sur le développement durable revient d'une certaine manière à faire un bilan annuel sur notre grand outil, qui s'appelle Nord durable, qui, comme vous le savez, se répartit entre un volet politique public et un volet administration durable.

Vous connaissez les engagements en faveur des politiques publiques par cœur. Peut-être quelques chiffres pour illustrer les évolutions que l'on a pu constater lors de la dernière année sur ce volet des politiques publiques. 100 collèges sont engagés aujourd'hui dans un plan de déplacement des établissements scolaires (PDES). Le volet mobilité inversé vient d'être évoqué par notre collègue, avec le camion bleu, mais aussi avec les Maisons Nord Emploi. 900 kilomètres sont aujourd'hui dédiés au vélo dans ce département. L'approvisionnement local a été évoqué également tout à l'heure par notre collègue au niveau des collèges, mais pas seulement.

Le bonus Nord durable ne se limite pas aux ADBV et aux PTS. Je rappelle que 111 projets en 2024 ont été bonifiés, pour un montant de 2,70 M€. Ce bonus s'applique également à la voirie et à travers neuf dispositifs différents que l'on retrouve dans quatre délégations. C'est pour vous dire l'infusion que l'on a pu connaître au niveau de cette logique de bonification.

Le volet de l'administration durable se répartit entre un volet mobilité, un volet consommation et un volet pratique. Concernant les mobilités, 3 000 collaborateurs sont aujourd'hui accompagnés au niveau des mobilités décarbonées. Nous avons vu la création de places de stationnement vélo. Jean-Luc DETAVERNIER rappelait tout à l'heure que 626 bénéficiaires au forfait mobilité durable peuvent être recensés aujourd'hui. Au niveau des consommations, ce sont 15 installations photovoltaïques en autoconsommation et 18 en revente. Au niveau des pratiques, 61 tonnes de déchets sont valorisées en 2024, avec des objectifs de développement durable dans 38 % des entretiens professionnels. J'ai encore des seaux de chiffres, mais je vous en ferai grâce.

Sur ce diagramme, vous avez l'évolution de notre bilan carbone. On observe un décrochement par rapport à l'objectif de limitation de nos émissions. J'ai deux remarques par rapport à cela. Une compensation amène 92 000 tonnes grâce à nos plantations et à notre politique de renaturation. Nous devons affiner les données, qui ne sont pas suffisamment précises. Nous devons également, certes, faire évoluer les pratiques en ce qui concerne les déplacements de nos équipes. C'est une nécessité. Je pense qu'une délibération vous sera proposée prochainement dans ce sens.

En conclusion, je rappelle la formidable transversalité au niveau de l'ensemble de l'exécutif départemental dans l'implication sur les questions de développement durable. Je tiens à saluer l'ensemble de mes collègues et le Président du département pour vos implications dans ce domaine. Concernant la transparence, une mission d'évaluation est en cours sur cette politique Nord durable, dont les résultats vous seront transmis très prochainement. Merci.

M. LE PRESIDENT.- Merci, Patrick. La parole est à Agnès DENYS.

Mme DENYS.- Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, chers collègues, le dernier rapport de Météo France est sans appel, il prévoit des températures dépassant les 40 degrés avec des pics pouvant atteindre 50 degrés. Le nombre de jours de canicule pourrait être multiplié par 10, les précipitations extrêmes augmentées de 15 à 20 %, aggravant les inondations, et les sécheresses devenir plus fréquentes avec des conséquences désastreuses pour notre agriculture et nos infrastructures.

Face à cette situation dramatique, nous avons une responsabilité immense. Nous ne pouvons pas nous permettre d'agir à la marge ou d'attendre. Pourtant, nous voyons que le gouvernement continue à traiter l'environnement comme une variable d'ajustement budgétaire. Nous sommes aussi très inquiets de la remise en cause du rôle de l'Office français de la biodiversité et tenons à apporter notre soutien à ses agents.

La délibération que nous examinons aujourd'hui fait le point sur les initiatives du département en matière de développement durable. Nous saluons l'engagement des services et des élus impliqués, notamment nos collègues Jean-Claude DULIEU et Charles BEAUCHAMP, qui participent au comité de pilotage et portent des propositions concrètes.

Mais nous devons nous poser une question essentielle : au regard des catastrophes climatiques qui se multiplient, l'objectif de réduction des émissions fixées il y a cinq ans est-il encore suffisant ? À l'époque, il était prévu de réduire nos émissions de 6 000 tonnes de CO₂ par an d'ici 2040. Mais avec l'accélération du changement climatique, cet objectif est-il toujours pertinent ? Ne faut-il pas aller plus loin et plus vite ?

Amplifions notre politique incitative en faveur du report modal sur les mobilités douces en continuant de créer des voies réservées aux cyclistes aux abords de nos voiries départementales. Continuons notre politique d'approvisionnement local et favorisons ainsi les circuits courts pour nos restaurants scolaires.

Nous pensons qu'il est temps de franchir un cap. Le département doit prendre un rôle moteur et fédérateur pour mobiliser l'ensemble des acteurs publics comme privés et bâtir un véritable plan d'urgence climatique. Inspirerons-nous du plan climat empreinte 2050, réalisé et approuvé par la communauté scientifique ou encore des recommandations du GIEC.

Nous avons les moyens d'agir, nous en avons même la compétence en tant que garant de l'équité territoriale.

Chers collègues, ne soyons pas attentistes, soyons volontaristes. La planète se transforme sous nos yeux à une vitesse fulgurante. L'existence même de notre société est menacée. Demain, personne ne pourra dire que nous ne savions pas. Nous avons une lourde responsabilité pour les générations à venir. Merci pour votre attention.

M. LE PRESIDENT.- La parole est à Maël GUIZIOU.

M. GUIZIOU.- Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, mes chers collègues, ce rapport de développement durable vient de façon rituelle faire le point sur la politique Nord durable et la mise en œuvre de la stratégie du département en la matière.

Que dire ? Pour commencer il y a l'écart entre le discours et les faits. Les faits sont têtus. Nous nous éloignons inexorablement d'une trajectoire compatible avec les limites planétaires, évoquées tout à l'heure par notre collègue communiste. Nous nous dirigeons donc collectivement vers l'abîme climatique et l'extinction de la biodiversité. Notre département ne sera pas une île, nous ne nous en sortirons pas miraculeusement épargnés. Que faisons-nous face à cet enjeu civilisationnel ? Bien peu.

La dernière page de ce rapport de développement durable montre clairement le décalage entre notre objectif de neutralité carbone et la trajectoire d'émission. L'écart est croissant et on voit mal comment les actions de la collectivité permettent à ce stade d'y remédier. Dire cela, ce n'est pas nier l'engagement réel des agents de la collectivité dans le cadre du PDA.

Nous espérons que la délibération prévue en juin prochain sera à la hauteur de cet enjeu et permettra de recoller à la trajectoire de neutralité carbone.

Je ne reviendrai pas longuement ici sur l'engagement n° 8, « accompagner les acteurs du territoire pour mettre en place le Zéro Artificialisation Nette (ZAN) ». Les discours tenus ici par votre exécutif, les politiques d'aménagement, notamment routier, et le détricotage de ce dispositif par vos amis parlementaires rendent cet objectif un brin incongru. L'éloignement de la stratégie du ZAN associé aux baisses de financement des espaces naturels sensibles, qui ont été votées à ce conseil, font que notre collectivité, loin de se porter en protecteur de la biodiversité, participe à cette dynamique d'extinction.

Concernant les cantines scolaires, nous regrettons l'absence de respect de la loi Egalim, oui, encore. La labellisation « Ici, je mange local » n'est pas suffisante et sert trop souvent de cache-misère. Rares sont les collèges qui respectent réellement la loi, c'est-à-dire 50 % de produits de qualité d'au moins 20 % de produits biologiques. Seuls quatre collèges ont atteint 20 % de produits biologiques. Nous manquons d'outils de pilotage qui permettraient vraiment d'appliquer la loi. Les contraintes budgétaires sur les établissements les poussent à remettre en cause les quelques avancées.

Sans portage politique fort, nous craignons que ce document ne reste qu'un texte programmatique un peu abstrait, décalé des politiques réelles et de la réalité de la crise. Je vous remercie.

M. LE PRESIDENT.- La parole est à Valérie CONSEIL.

Mme CONSEIL.- Merci, Monsieur le Président. Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, chers collègues, notre groupe tient tout d'abord à remercier les services impliqués dans la rédaction de ce rapport relatif aux actions départementales en matière de développement durable. Nous souhaitons également souligner la qualité des débats menés avec les agents lors des Copil Nord durable et témoigner de leurs engagements.

En 2022, nous évoquions déjà une stratégie Nord durable trop timide dans un contexte climatique pressant. En 2023, nous soulignons le besoin d'une montée en puissance des actions départementales. L'an dernier, nous appelions à un renforcement de cette politique adossée à des orientations inscrites dans une véritable vision stratégique.

Les données 2024 de ce rapport confirment malheureusement nos inquiétudes passées. En effet, les émissions brutes de carbone départemental ont augmenté de 1,65 %. Malgré une augmentation significative de la compensation par la plantation d'arbres, le bilan carbone demeure quasiment constant comparé à 2023. C'est la preuve que la politique volontariste affichée par l'exécutif s'est en réalité traduite par un engagement très insuffisant. Le bilan carbone départemental s'éloigne maintenant – Monsieur le Vice-président l'a évoqué – de 42 % de la trajectoire neutralité carbone prévue pour 2040, contre 25 % dans le rapport précédent. C'est donc un constat plus que préoccupant qui impose un sursaut de notre institution.

Pourtant, les actions de l'administration durable se sont poursuivies dans la même dynamique positive que 2023 sur les mobilités, les modes de consommation et les pratiques durables au sein de notre collectivité. Ces actions s'étendront pour 2025 à la sobriété numérique, les stratégies de réemploi et d'usage des biosourcés, auxquelles nous souscrivons, ou encore l'installation de panneaux photovoltaïques sur les bâtiments de l'administration, ce que nous soutenons.

Sur le dernier point, le budget primitif 2025 permettra d'en apprécier les réelles ambitions.

Les objectifs sociaux de développement durable apparaissent pour la première fois dans ce rapport. C'est un progrès bien trop timide, une page sans développement, et qui se restreint malheureusement à notre administration. Cela doit être étendu aux politiques publiques.

Selon nous, il nous faut chercher les principales causes de l'échec de la politique Nord durable en termes de bilan carbone dans les politiques publiques départementales. Les collèges restent notamment les bâtiments départementaux les plus émetteurs de CO₂, 57 % des émissions départementales totales. D'autre part, l'émission carbone en fonctionnement interne s'est accrue, 37 % du bilan global contre 33 % en 2023. Monsieur le Vice-président, peut-être pourriez-vous nous donner quelques précisions sur ces postes.

Toujours sur le volet énergétique, le dispositif NES* destiné à lutter contre la précarité énergétique des Nordistes a subi un violent coup de rabot. 205 ménages en ont bénéficié en 2024, contre 545 en 2023. Nous gardons aussi en tête que les crédits budgétaires de la délégation environnement ruralité ont baissé de 10 % en 2024 et au total de 30 % depuis 2021.

M. LE PRESIDENT.- Allez à la conclusion, s'il vous plaît.

Mme CONSEIL.- Je voulais donner une note positive avec les bonus Nord durable, notamment pour les dispositifs ADVB, PTS et de voirie. Nous attendons le budget vert adossé au Compte administratif pour mieux appréhender votre politique 2024. Je vous remercie.

M. LE PRESIDENT.- Patrick, quelques remarques ?

M. VALOIS.- J'ai deux petites remarques à la suite de ces différentes interventions. La première remarque concerne la trajectoire neutralité carbone, pour rappeler que c'est une photographie de la situation à ce jour, qui prend en compte la construction du Forum, mais pas ses conséquences. Les économies générées en termes de consommation ne sont pas dans cette courbe. On peut donc s'attendre l'année prochaine à une amélioration. Ce sont des chiffres. C'est pour cela que je vous disais d'affiner les différentes méthodes, afin d'avoir une courbe la plus précise possible.

Concernant les collègues ne pratiquent pas forcément la loi Egalim, en particulier la consommation de 20 % de produits biologiques, j'ai tendance à les féliciter s'ils ne consomment pas de produits biologiques qui nous viennent de l'autre côté de l'Europe ou d'Amérique du Sud. Je préfère que l'on soit inférieur à 20 % et que les produits biologiques nous viennent de la région Hauts-de-France, plutôt qu'ils nous viennent d'Amérique du Sud et que l'on soit à 20 %. C'est une conviction. Je pense que c'est partagé également par les personnes au département qui s'occupent de cette politique.

M. LE PRESIDENT.- Merci, Patrick. Je vous propose de prendre acte. Qui est pour ? Pas de souci.

Le Conseil départemental donne acte à l'unanimité de la présentation du Rapport annuel de développement durable 2025 du Département du Nord – année de référence 2024.

5.2 Opérations relatives au Plan Départemental des Itinéraires de Promenade et de Randonnée (PDIPR)

Rapport n° DRE/2025/34

M. VALOIS.- Il y a deux points dans cette délibération. Le premier point concerne les nouvelles modalités de financement des équipements et travaux sur ces chemins inscrits au PDIPR, avec premièrement des nouveaux critères proposés pour la participation départementale aux travaux qui passent de 80 % à 50 %. Le montant maximum de subvention passe de 50 000 € à 15 000 € par an. Pourquoi ? Tout simplement parce que nous nous recentrons sur deux objectifs : la sécurisation de ces chemins inscrits au PDIPR et leurs aménagements. Tous les aménagements qui consistent à installer des bancs, des tables, etc. ne seront plus financés par le département. Ils reviendront à la responsabilité et à la volonté des territoires, c'est-à-dire aux communes ou aux intercommunalités.

Le deuxième point de cette délibération concerne simplement les modifications de deux circuits pédestres inscrits au PDIPR. L'un se situe à Gruson et s'appelle « les Voyettes du Val de Marque ». L'autre se situe à Sainghin-en-Mélantois et s'appelle « Autour de Sainghin-en-Mélantois ».

M. LE PRESIDENT.- Merci. J'ai une demande de parole de Valérie CONSEIL.

Mme CONSEIL.- Merci, Monsieur le Président. Une explication de vote : nous voterons pour les modifications concernant le PDIPR. Les explications des services nous ont bien permis de prendre la mesure et bien évidemment, par souci de responsabilité et compte tenu du budget actuel contraint, nous accédons à cette proposition.

M. BEAUCHAMP.- Pour la première partie, nous nous abstenons, compte tenu des modifications qui ont été évoquées par le Monsieur le Vice-président. Sur les modifications des parcours, nous votons pour.

M. LE PRESIDENT.- Vous faites du sur-mesure. Merci.

Les propositions du rapport n° 5.2 sont adoptées à l'unanimité (Les membres du Groupe Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! s'abstiennent concernant les nouvelles modalités de financement des équipements et travaux sur les chemins de randonnées inscrits au Plan Départemental des Itinéraires de Promenade et de Randonnée).

On va passer aux questions d'actualité. Nous avons fini notre ordre du jour classique.

J'ai trois questions sur le climat social. Si vous le voulez bien, on va garder nos habitudes. Il n'y a pas d'intervention globale de plusieurs groupes. Vous avez trois minutes, Monsieur BEAUCHAMP. Vous avez trois minutes, Madame BOCQUET. Vous avez trois minutes, Didier MANIER.

M. BEAUCHAMP.- Pour la première fois en France, les organisations syndicales d'un département réunies en intersyndicale demandent la démission du président de l'exécutif de leur collectivité. Nous, les groupes d'opposition, y voyons la détermination née d'un malaise ancien qui ne fait que s'amplifier. Si cette demande est née de la houleuse cérémonie des vœux de Tétèghem le 24 janvier, cette dernière n'est qu'une goutte d'eau dans un vase déjà trop plein. La fracture est triple avec la population, avec les agents et avec les élus de l'opposition.

Présider une collectivité, c'est faire des choix pour garantir le meilleur usage de l'argent public et le plein exercice des compétences obligatoires. Or, depuis le début du mandat, ces choix relèvent davantage de l'arbitraire que de la décision éclairée.

Dernier en date, la baisse des subventions au club de prévention spécialisé, la mobilisation massive des acteurs concernés vous a conduit à y renoncer. Nous pensons aussi au manque de moyens de l'ASE, une situation telle que Claire HEDON, Défenseure des droits, publiait le 29 janvier une décision territoriale alarmante faisant réagir magistrats et avocats.

Dès 2019, nous avons demandé une MIE sur la protection de l'enfance. À la suite de ce travail, nous avons proposé une délibération cadre pour donner à cette politique une feuille de route claire et mesurable. Vous avez refusé.

Depuis, vous tentez de colmater les dommages créés par la suppression de 700 places d'accueil, décision purement comptable qui a précipité la protection de l'enfance dans une impasse.

Nous nous inquiétons aussi de la stigmatisation des allocataires du RSA, qui semblent, à en croire les consignes données dans les MNE, être vus essentiellement comme un poids dans le budget départemental dont il convient de se débarrasser par tous les moyens.

Vous avez tenu des propos opposants les plus défavorisés, *« celui qui se lève le matin gagne 1 200 € et veut l'équité par rapport à celui qui touche un max et utilise le système »*, je cite. Quand on est président d'une collectivité, il n'est pas responsable d'opposer les citoyens de cette façon. Les départements sont là pour accompagner socialement les citoyens qui en ont besoin et professionnellement, mission qui relève de France Travail, pour laquelle vous vous êtes substitué à l'État. Ce dévoiement s'est doublé d'une politique punitive à l'encontre des allocataires : 80 % du RSA supprimé en cas d'absence à un rendez-vous, ce n'est ni juste, ni efficace vis-à-vis de celles et ceux qui se débattent dans des situations déjà inextricables.

Dire que le Nord est la collectivité de la solidarité est de moins en moins vrai. Ce n'est pas un avis partisan. Un homme de droite le partage, il s'agit de M. Jean-René LECERF, Président du Département en 2015 à 2021. Il a déclaré récemment : *« Quand vous n'avez plus d'argent, vous ne consacrez pas nécessairement des sommes importantes au Tour de France et au boulodrome de Douai, c'est toujours un problème de choix et de priorité »*.

M. LE PRESIDENT.- On est à trois minutes, merci. Madame BOCQUET.

Mme BOCQUET.- À présent, Monsieur le Président, chers collègues, le sujet de la fracture avec les agentes et les agents du Département du Nord, mais également avec leurs représentantes et représentants. Oui, nous parlons bien d'une gouvernance autoritaire et irrespectueuse. Preuve à l'appui, cette réaction véhémement du Président du premier département de France face à la protestation de travailleurs sociaux à Tétèghem, choquant les participants et bien au-delà.

La majeure partie des agents départementaux ont très mal vécu le dénigrement de leurs collègues et de leurs missions. Pour rappel, ce que vous avez déclaré : *« Si vous n'êtes pas bien ici, allez travailler ailleurs »*. Non, un président ne devrait pas dire cela. Le fait d'opposer les agents entre eux a également choqué : les travailleurs sociaux qui restent au chaud à attendre, contre les agents de voirie qui sortent l'hiver dans le froid. Ce sont des propos méprisants pour les travailleurs sociaux. Si la protection de l'enfance n'a pas encore totalement explosé dans le Nord, on le doit bien à leur professionnalisme et à leur dévouement. La situation sociale de notre département est déjà plus que difficile. La violence verbale et même les agressions s'inscrivent de plus

en plus fréquemment dans leur quotidien. Si, en plus, ils et elles sont stigmatisés par l'exécutif de leur propre collectivité, comment conserver motivation et même santé physique et mentale ?

Alors qu'ils auraient besoin de plus de moyens, d'encouragements et de soutien de la part de leur employeur, vous avez tenu à plusieurs reprises sur les professionnels du département, notamment de l'ASE ou encore sur les syndicats, des propos complètement hors sol : lorsque vous dites en séance que certains syndicalistes feraient mieux de passer plus de temps à s'occuper des enfants, comme s'ils étaient responsables de la situation.

Au fil du temps, on a compris qu'il ne s'agissait pas de dérapages, mais bien d'un mode de communication autoritaire ne supportant aucune contradiction. Cela génère un climat délétère dans de trop nombreux secteurs de l'administration générant découragement, peur et même maladie.

La situation est grave. Cela ne peut plus durer. Pour les agentes et les agents comme pour les Nordistes qu'ils doivent aider, accompagner et protéger. Je vous remercie.

M. MANIER.- Merci, Monsieur le Président. Monsieur le Président, vous avez déclaré récemment que vous aviez changé. Si vous avez effectivement changé, nous pensons que vous devriez modifier votre mode de gouvernance. Nous souhaitons une gouvernance constructive, donc apaisée. Elle passe par un fonctionnement plus démocratique dans lequel nous, élus d'opposition, sommes informés en amont de vos orientations pour ne pas les apprendre par voie de presse et plus globalement, considérées, même si nos idées diffèrent des vôtres. Elle passe par un dialogue social renoué avec les organisations syndicales afin d'être à l'écoute de leurs difficultés. Elle passe par la considération pour tous les Nordistes, indépendamment de leurs conditions.

Si vous avez effectivement changé, Monsieur le Président, vous devez aussi vous excuser auprès des agents du département et plus particulièrement des travailleurs sociaux qui étaient à Tétèghem. Quand on attaque les travailleurs sociaux, on attaque la solidarité. Nous sommes aux côtés de celles et ceux qui la font. Le respect des travailleurs sociaux n'est pas négociable.

Je ne sais pas, Monsieur le Président, si vous avez été enfant de cœur dans votre jeunesse, si vous ne l'avez pas été, vous auriez mérité de l'être. Je terminerai par une citation latine, que je sou mets à votre sagacité : *errare humanum est, perseverare diabolicum*.

M. LE PRESIDENT.- J'ai tout dit. Je n'ai rien à rajouter. On passe à la question suivante. La parole est à Isabelle DENIZON.

Mme ZAWIEJA-DENIZON.- Monsieur le Président, chers collègues, l'actualité nous invite à revenir sur un sujet déjà évoqué en décembre dernier. Nous avons par ailleurs été interrogés par plusieurs centres de secours confrontés à la vétusté et au manque d'entretien des casernes.

Alors que l'ensemble du bloc communal participe au fonctionnement du SDIS avec une cotisation moyenne de 41 € par habitant, le territoire de la Porte du Hainaut contribue à hauteur de 44,30 € et est ainsi le second contributeur du SDIS par habitant, après l'agglomération de Dunkerque.

Le SDIS, soutenu par le département, doit recruter, garantir les investissements et l'entretien régulier de tous les centres de secours, pour assurer pleinement cette couverture des risques en fonction des besoins déterminés par le Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques (SDACR). Mais force est de constater que nos territoires sont, de ce point de vue, traités avec iniquité. L'exemple de la Porte du Hainaut le montre. Les équipements des sites de Denain, Douchy et Raismes sont plus que vétustes. Les lieux de vie des sapeurs-pompiers sont juste indécents, voire dangereux, d'un autre âge disait-on déjà en décembre. Certains équipements essentiels, comme le chauffage ou le standard d'appels de Denain, ne sont pas opérationnels. Les Centre d'Incendie et de Secours (CIS) sont sous-dotés en personnel. Même si à Saint-Amand, un nouveau centre est en passe de sortir de terre et conscient qu'il n'est pas possible de réaliser des reconstructions ou des rénovations complètes de toutes les casernes en même temps, cela n'exonère pas le SDIS d'assurer un entretien régulier de tous ses centres et offrir à nos pompiers professionnels ou volontaires, qui se dévouent quotidiennement au service de nos Nordistes, des conditions de travail dignes, équitables d'un CIS à l'autre.

Par ailleurs, comme l'a clairement rappelé mon collègue, Michel LEFEBVRE, lors du CA du SDIS jeudi dernier, il est incompréhensible de supprimer les Véhicules de Liaison et d'Intervention (VLI) de Denain et Douai alors qu'ils sont les plus sollicités parmi les sept du département, Denain avec 1 300 sorties par an et Douai avec plus de 1 000 sorties par an, comme celui de Villeneuve-d'Ascq.

Cette semaine, les moyens de Villeneuve-d'Ascq ont dû être mobilisés pour des interventions initialement couvertes par les VLI de Denain et Douai avec des délais d'intervention naturellement rallongés. Les faits sont têtus. Voici l'évidente démonstration de l'absurdité de cette décision.

Félicitons nos pompiers pour leur implication et leur professionnalisme, qui ont permis d'éviter des victimes. Le SDIS n'est pas un service public ordinaire et ne peut fonctionner en mode dégradé, car les économies se payent en vies humaines. Le département a le pouvoir d'agir, puisqu'il est majoritaire au CA du SDIS.

Je pose donc deux questions. La vie d'un habitant de Denain ou de Douai vaut-elle moins que celle d'un habitant de Tourcoing ?

Les cotisations du bloc communal sont en progression constante, avec un mode de calcul permettant au SDIS de se prémunir contre les effets de l'inflation, aucun moyen supplémentaire ne peut être mobilisé auprès des communes et des intercommunalités. De ce fait, qu'envisagez-vous de faire pour réclamer les moyens de rétablir un service égal sur tout le territoire départemental ? Je vous remercie.

M. LE PRESIDENT.- Je laisse la parole à Jacques HOUSSIN, Président du SDIS.

M. HOUSSIN.- Merci, Monsieur le Président. Mes chers collègues, je voudrais rétablir une vérité : le Service d'incendie et de secours est un service départemental, intervient et agit de la même façon sur l'ensemble du territoire départemental. D'ailleurs, j'ai pu le rappeler lors du dernier Conseil d'administration. Il y a eu ces derniers jours des reportages sur les médias, télévision et radio, au niveau national. Le SDIS du Nord est à contre-courant de ce qui a pu être dit au niveau national. Notre temps d'intervention est de 10 minutes et 6 secondes pour intervenir en moyenne sur le département, alors qu'il est de 11 minutes et 5 secondes au niveau national. L'objectif du SDACR est de 15 minutes en tout point du département. C'est ce qui est respecté à 99 % des cas.

Nous maintenons les 111 casernes du département pour garder ce maillage territorial et ce potentiel de sapeurs-pompiers volontaires. C'est un engagement que nous avons pris pour développer les sapeurs-pompiers volontaires.

Bien entendu, au niveau de l'entretien des casernes, nous prenons le passif et nous ne pouvons pas tout faire en même temps. Je voudrais ajouter au niveau des statistiques du département qu'en 2024, le nombre de départs en sous-effectif a baissé de 30 %, ce qui prouve que les efforts faits sur les effectifs vont dans le bon sens.

Concernant les contributions, le calcul des contributions n'a pas changé depuis que nous sommes arrivés en 2015 aux affaires, c'est le même calcul que ce qui existait avant. Les contributions ne sont que sur l'inflation en ce qui concerne les intercommunalités et les communes. Il n'y a pas eu de changement de calcul par rapport à cela.

Pour la Porte du Hainaut, rien que les frais de personnel sur les centres d'incendie et de secours positionnés dans la communauté d'agglomération de la Porte du Hainaut sont supérieurs aux contributions de la communauté d'agglomération de la Porte du Hainaut.

Entre 2015 et 2024, plus de 3 M€ ont été investis dans les différents centres d'incendie et de secours qui sont sur le territoire de la communauté d'agglomération de la Porte du Hainaut. Le territoire n'est absolument pas délaissé. Je suis en train de prendre rendez-vous avec le maire de Saint-Amand et le président de la communauté d'agglomération, ainsi que les conseillers départementaux de Saint-Amand pour leur présenter le futur projet de caserne de Saint-Amand.

Le plan pluriannuel d'investissement du SDIS a été voté en Conseil d'administration en juin 2022 et il a été adopté à l'unanimité. Votre groupe siège au SDIS. Le PPI était donc équilibré, sinon je pense qu'il y aurait eu plus de débats là-dessus.

En conclusion, Monsieur le Président, vous me permettez un petit mot pour notre directeur qui quitte ses fonctions ce soir, le contrôleur général Gilles GREGOIRE qui, après dix ans au service du SDIS du Nord. Je voudrais le remercier pour tout le travail qu'il a fait. Il a vraiment transformé le SDIS du Nord en dix ans. Je voudrais vraiment le remercier et le féliciter. Je vous remercie.

M. LE PRESIDENT.- Merci, Jacques. Tu as complètement raison, Gilles GREGOIRE a fait un superbe travail, un très bon général. Je pense que l'on aura l'occasion de le retrouver pas très loin de nous.

Nous avons un autre général qui arrive et qui est très compétent également. Cela sera un travail très intéressant.

La parole est à Josyane BRIDOUX.

Mme BRIDOUX.- Monsieur le Président, Madame la Vice-présidente, chers collègues. Monsieur le Président, vous pouvez polémiquer sur notre intervention dans les collèges, comme vous l'avez fait ce matin, mais vous devez savoir que les équipes ne sont pas sereines face aux problèmes de sécurité et aux problèmes budgétaires.

En effet, entre 2024 et 2025, l'enveloppe globale dédiée aux dotations des collèges publics est passée de 39,10 M€ à 26,50 M€, soit une diminution nette de 32 %. Certes, vous avez prévenu à l'époque qu'il s'agissait de se caler sur l'évolution à la baisse des prix de l'énergie, soit, mais c'est à suivre.

Pour rappel, vous avez également décidé de retrancher 1 M€ sur les dotations pédagogiques, ce qui a également impacté le budget des établissements. Fort heureusement, l'Aide à la Réussite des Collégiens (ARC) est maintenue, et c'est un dispositif très attendu par les équipes pédagogiques.

Malgré tout, c'est l'austérité pour les collèges publics nordistes qui doivent fonctionner avec moins de moyens pour faire face aux coûts de la viabilisation, moins de moyens pour l'entretien courant et les frais administratifs, moins de moyens pour les activités culturelles en faveur des collégiens.

Malheureusement, cela ne s'arrête pas là. Nous avons reçu plusieurs retours de nos collèges sur des problématiques en matière de maintenance et d'entretien. Un collège a dû par exemple procéder à l'élagage d'arbres dans son enceinte en payant sur ses fonds propres un prestataire pour réaliser les travaux. Un autre collège nous a signalé avoir dû changer des vitres cassées sur son budget, faute de prise en charge. Des « petits travaux » de maintenance qui étaient auparavant pris en charge par les unités territoriales. S'agit-il d'initiatives locales, avec des unités territoriales qui doivent faire des économies ou avez-vous établi une liste d'actions de maintenance que doivent assurer dorénavant les collèges ?

Un établissement nous a également fait part d'une obsolescence de son outillage informatique, les professeurs étant conduits à utiliser leur propre matériel.

Autre point d'interrogation, le département serait-il aussi à la recherche d'économies sur les subventions octroyées pour l'utilisation des salles de sport ? Un établissement nous a signalé que sa dotation était passée de plus de 7 000 € en 2018 à moins de 4 000 € en 2025.

Plusieurs établissements scolaires nous ont ainsi exprimé leur sentiment d'un désengagement du Département du Nord, moins présent et moins réactif à leurs besoins. Nous espérons, Madame la Vice-présidente, qu'il s'agit de situations isolées.

Enfin, il y a toujours un véritable sujet de fond avec la question de l'externalisation de l'entretien des collèges. Vous nous avez remonté des évaluations positives de la part des établissements, positives, voire dithyrambiques, avec des taux de satisfaction exceptionnels. Malheureusement, sur le terrain, l'externalisation ne se traduit pas forcément par une amélioration du service public, notamment lorsque le nombre d'agents titulaires par collège décroît sans augmentation des prestations externes pour l'entretien des collèges. Nous avons eu une réponse en commission thématique sur les prestations possibles en cas d'absence d'agent d'entretien, absence de courte ou de longue durée. Nous avons compris que les remplacements ou les renforts n'avaient rien d'automatique et qu'il s'agissait bien pour les collèges, dans certaines situations, de gérer la pénurie de personnel. À quel niveau se situent les quotités de prestations externes pour l'entretien des collèges ? L'enveloppe globale a-t-elle baissé ?

Je vous remercie, Monsieur le Président, Madame la Vice-présidente, pour votre écoute et vos réponses aux interrogations de nos collèges.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est très gentil, une minute de plus quand même. C'était un peu long, mais je n'ai rien dit.

Mme CIETERS.- Monsieur le Président, chers collègues, Madame BRIDOUX, beaucoup de sujets laissent à penser que rien ne va dans les collèges, des rumeurs, des cas isolés. Je vais essayer de répondre sur chacun des points.

Avec plus de 200 collèges publics, le Département du Nord veille à offrir aux collégiens et aux équipes éducatives un cadre de vie agréable, fonctionnel et sécurisé. Pour cela, les collèges peuvent compter sur nous, Monsieur le Président, mais surtout sur nos équipes de terrain, qui traitent au quotidien les besoins des établissements.

En ce qui concerne la baisse des dotations de fonctionnement, oui, il y a eu une baisse. Effectivement, cette baisse est justifiée. Je l'ai déjà expliqué, mais je vais le redire. Avec la stabilisation des prix de l'énergie, le département a ajusté ses moyens tout en maintenant des dotations qui permettent aux collèges de fonctionner efficacement et de continuer à offrir des conditions d'apprentissage optimales aux élèves.

Soyons honnêtes et comparons ce qui est comparable, Madame BRIDOUX, s'il vous plaît. Quand nous avons dû faire face à la flambée des fluides, nous avons consacré 39,10 M€ de dotations. Personne n'est venu dire au président que c'était beaucoup trop, beaucoup plus que l'année d'avant. Quand les fluides baissent, nous baissons l'enveloppe, c'est plutôt normal et signe d'une bonne gestion. Cette baisse est mécanique, les moyens sont ajustés et n'empêchent pas, Dieu merci, le bon fonctionnement du collège. Nous ne demandons pas aux collégiens de venir en doudoune, car le chauffage est coupé. Non, tout va bien.

La baisse des dotations est justifiée également par le nouveau mode de calcul de la DGF, qui permet de clarifier les compétences entre le département et l'État. Le département doit prendre en charge le fonctionnement des collèges, alors que la pédagogie relève de l'État.

S'agissant du million d'euros retranché sur le Projet Éducatif Départemental du Collégien (PEDC), je rappelle, puisque vous m'aviez déjà interpellée sur ce sujet dans cet hémicycle, que dans le contexte actuel, nous aurions pu totalement annuler ce dispositif. Nous avons fait le choix de sacraliser la politique éducative volontariste du département pour 2025 dans un contexte de baisse des recettes du département et d'augmentation des dépenses contraintes décidées unilatéralement par l'État. Pour rappel, vous aviez voté contre le renouvellement du PEDC pour l'année 2025.

Je tiens également à vous rappeler ou à vous informer que pour les collèges qui rencontreraient des difficultés, les services départementaux restent à leur disposition afin d'étudier leur situation financière. Des dialogues de gestion constructifs ont déjà été réalisés sur quelques établissements. Vous le savez parfaitement, le versement d'une dotation complémentaire est possible en fonction des situations.

En matière de maintenance et d'entretien, je ne peux laisser à croire que nous ne sommes pas au rendez-vous. Nous poursuivons notre politique. Nos équipes, que je salue pour leur investissement au quotidien, travaillent en proximité et sont à l'écoute des personnels de direction pour répondre aux priorités. Budgétairement parlant, l'entretien et les réparations dans les collèges représentent 2,90 M€ au BP 24. Sur les années 2023, 2024, 12 700 demandes d'intervention ont été formulées par les collèges, soit entre 1 000 et 2 000 par unité territoriale. Il existe en effet une répartition des interventions, qui doivent être réalisées par les collèges d'une part et par le département d'autre part. Le Département du Nord réalise la majorité des interventions.

Vous m'interpellez sur l'élagage des arbres. Oui, l'élagage des arbres a toujours été à la charge des collèges. C'était déjà le cas sous votre majorité. Il est déjà arrivé que les unités territoriales interviennent, mais uniquement sur des contextes particuliers.

Vous évoquez ensuite des « petits travaux », je vous ai demandé en commission de me faire remonter ces exacts auxquels vous faites référence. J'attends votre retour et nous verrons les choses au cas par cas.

Idem pour l'obsolescence des équipements informatiques et les subventions pour l'utilisation des salles de sport, n'hésitez pas à me faire remonter les situations. Il est facile de partir d'un exemple isolé et d'en faire une généralité. À mon niveau, je n'ai aucune remontée de la sorte.

Depuis plusieurs années, nous avons gardé le même taux horaire de 13 € pour financer l'utilisation des salles de sport municipales. Pour rappel, le calcul de cette dotation spécifique est élaboré à partir du nombre de divisions et des effectifs constatés à la rentrée par l'autorité académique. Encore une fois, c'est mécanique. Nous avons juste modifié les modalités de report de subventions lorsqu'elles n'étaient pas utilisées. Je vous invite à relire la délibération votée à cet effet. J'insiste sur le fait que maintenant, les collèges peuvent utiliser cette enveloppe pour acheter du matériel sportif. Concernant l'exemple que vous me donnez passant de 7 000 € à 4 000 €, j'attends que vous me donniez le nom de l'établissement. Soit c'est un établissement qui ne se servait pas de ses subventions, que l'on a retirées et remis à sa juste valeur, soit ils ont perdu la moitié des effectifs. Sinon, cela n'a aucun sens.

S'agissant de l'externalisation de l'entretien et les remontées positives que je vous donne, il s'agit de celles que je vous fais après le bilan émanant des collèges. Je n'invente rien. Les collèges mécontents ne répondent peut-être pas au questionnaire. Je n'y peux rien. Je vous encourage et je vous l'ai déjà dit à leur dire de nous répondre. Je parle des chiffres qui me sont remontés et qui nous disent que l'externalisation est, en général, très appréciée dans les collèges.

En mars 2025, l'externalisation de l'entretien des collèges représente 436 prestations récurrentes et 322 prestations ponctuelles. Des contrôles qualité sont réalisés par les services et sont généralement très satisfaisants. Ce sont des points réalisés par bassin une fois par semestre, des visites déclenchées en urgence en cas de difficulté dans les collèges.

Je le rappelle, la pénurie de personnel d'entretien n'est pas qu'au Département du Nord. Nos agents d'entretien sont des agents qui, malheureusement, sont vieillissants et ont de nombreuses préconisations médicales. Oui, c'est une vérité. Si nous n'avions pas externalisé cette mission importante dans nos collèges, nous serions aujourd'hui dans une situation dramatique.

Ensuite, nous serions moins présents et moins réactifs pour nos collèges et nos collégiens. Je connais l'engagement des équipes du Département du Nord sur le terrain, que je remercie à nouveau. Je connais également l'écoute du Président sur les questions relatives à la délégation « Éducation collège », que je remercie également. Vous connaissez mon engagement et ma proximité avec chaque établissement, avec chacun d'entre vous, à chaque sollicitation. Je ne commenterai donc pas ces sous-entendus particulièrement désobligeants, déplacés.

Pour finir, malgré un contexte particulièrement délicat, je souhaite vous rappeler notre engagement continu pour nos collégiens depuis le début du mandat. Le Président l'a rappelé ce matin avec l'ADP Sin-le-Noble. On est allées avec mon collègue, Max ANDRE, à l'ADP à Roubaix. Il y a également l'ADP à Marcq-en-Barœul, à Valenciennes, le collège Badinter à Cambrai qui est un exemple de ce que l'on peut faire de mieux pour nos collégiens, les quatre CPE de l'Avesnois, le collège Van Der Meersch à Mouvaux, le collège Fernande Benoist à Hazebrouck et le collège Neruda à Wattlelos.

Sur la partie éducative, je reviens sur ce voyage en Pologne où chaque enseignant est venu me demander de remercier personnellement le Président du département pour les moyens mis en place pour ce beau dispositif.

De quoi parle-t-on exactement quand on lit et quand on écoute votre intervention, Madame BRIDOUX ? Avec tout le respect que je vous dois, je ne suis vraiment pas d'accord avec tout ce que vous dites. Je pense qu'il y a beaucoup soit de mauvaise foi, soit de manœuvres politiques. Franchement, c'est incompréhensible.

(Applaudissements.)

M. LE PRESIDENT.- Merci beaucoup, Marie. Je vous propose de terminer cette session de plénière.

(La séance est levée à 17 heures 06.)

CONSEIL DEPARTEMENTAL

REUNION DU 31 MARS 2025

ORDRE DU JOUR

POINT PRINCIPAL :

0.1 - Rapport d'orientations budgétaires 2025
Rapport n° DFCG/2025/3

QUESTIONS DIVERSES

DOSSIERS DU PRESIDENT :

- 1 - Reconduction du dispositif AIL pour l'année 2025 avec répartition des enveloppes cantonales
Rapport n° DTT/2025/18

COMMISSION 1 Finances, ressources humaines, administration générale, contrôle de gestion, qualité du service public :

- 1.1 - Relèvement du taux des droits de mutation à titre onéreux (DMTO) pour le Département du Nord
Rapport n° DFCG/2025/128
- 1.2 - Rapport 2024 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire du département du Nord
Rapport n° DGAPAR/2025/30
- 1.3 - Rapport Social Unique 2023
Rapport n° DRH/2025/7
- 1.4- Création d'une autorisation spécifique d'absence pour les agents victimes de violences intrafamiliales
Rapport n° DRH/2025/75
- 1.5 - Évolutions des modalités de mise en œuvre du Forfait Mobilité Durable
Rapport n° DRH/2025/8
- 1.6 - Création d'un contrat de projet et de deux postes permanents au sein du Laboratoire Départemental
Rapport n° DRH/2025/10
- 1.7 - Recours éventuel à des agents contractuels pour des emplois catégorie A, B ou C
Rapport n° DRH/2025/2
- 1.8 - Marché de partenariat portant sur la réalisation de l'opération de regroupement des services départementaux du Nord sur le site du Forum - Rapport annuel d'activités du titulaire du Marché de partenariat pour l'année 2023 et autorisation de signature de l'Avenant n°7 au Marché portant sur la mise à jour du montant de la Redevance et des annexes financières
Rapport n° DI/2024/337

COMMISSION 2 Lutte contre les exclusions, enfance, famille, prévention, santé, personnes âgées, personnes en situation de handicap, jeunesse :

- 2.1 - Mise en œuvre du dispositif Cumul RSA à destination du secteur agricole
Rapport n° DGAREAS/2025/137

COMMISSION 3 Education, culture, sport, tourisme, vie associative :

- 3.1 - Règlement Départemental des Services de Restauration et d'Hébergement (RDSRH)
Rapport n° DC/2024/452
- 3.2 - Contrat de station thermale de Saint-Amand-les-Eaux 2024-2029
Rapport n° DTT/2025/44
- 3.3 - Adhésion du Département au Groupement d'Intérêt Public « Office de Tourisme Métropolitain »
au sein du collège des institutions publiques
Rapport n° DTT/2025/87

COMMISSION 4 Infrastructures, mobilités, aménagement du territoire, logement, habitat, développement économique, partenariats institutionnels, relations internationales et européennes :

- 4.1 - Modification des taux de répartition de la taxe d'aménagement (TAM) et du calendrier de versement 2025 du CAUE
Rapport n° DFCG/2025/85
- 4.2 - Approbation du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (SDAASP) incluant la Feuille de route départementale France Numérique Ensemble (FNE)
Rapport n° DTT/2025/6

COMMISSION 5 Développement de l'espace rural, environnement, politique de l'eau :

- 5.1 - Rapport 2025 sur la situation du Département en matière de développement durable - année de référence 2024
Rapport n° DGS/SG/2025/33
- 5.2 - Opérations relatives au Plan Départemental des Itinéraires de Promenade et de Randonnée (PDIPR)
Rapport n° DRE/2025/34

RAPPORTS

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Rapport d'orientations budgétaires 2025

L'article L.3312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), complété par l'article D.3312-12 du même code, prévoit les délais et le cadre dans lesquels s'inscrit la présentation du Rapport d'Orientations Budgétaires (ROB) : « Préalablement à l'examen du budget, le président du Conseil départemental présente au Conseil départemental un rapport sur les orientations budgétaires de l'exercice, les engagements pluriannuels envisagés, la structure et l'évolution des dépenses et des effectifs ainsi que sur la structure et la gestion de la dette ». Ainsi, le ROB permet de débattre des orientations budgétaires de la collectivité et d'informer les élus et les citoyens sur sa situation.

L'instabilité politique nationale avec la succession de quatre Premiers ministres en moins d'un an pénalise la construction des budgets locaux, car fortement dépendants des trajectoires et données nationales.

Dans ce cadre, avec un vote de la Loi de Finances (LF) le 7 février 2025, et une décision du Conseil Constitutionnel apportée le 13 février, comment construire les hypothèses de financement des budgets avec de telles incertitudes ?

Sur le volet des dépenses, si les collectivités échappent à la contribution importante de 5 milliards d'euros prévue initialement par le Gouvernement de Michel Barnier, elles sont encore sollicitées pour participer à l'effort de redressement des comptes publics à hauteur de 2,2 milliards d'euros. La LF prévoit en effet une contribution de plus de 2 000 collectivités territoriales à hauteur d'1 milliard d'euros en 2025 au titre du dispositif de lissage conjoncturel (DILICO), dont 220 M€, supportés par les Départements (22% de la contribution totale). Sont concernés par cette contribution, 50 Départements dont l'indice de fragilité sociale (IFS) est inférieur ou égal à l'indice de fragilité sociale médian. Compte tenu de son IFS, le Département du Nord sera heureusement épargné par ce dispositif de mise en réserve par l'État. Il s'agit là d'une des rares nouvelles financières positives à ce stade.

Cette LF privera en effet les collectivités de la dynamique des fractions de Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA) par l'écrêtement à leur niveau de 2024, année déjà peu dynamique au vu des prévisions nationales approximatives de cette recette. Cette mesure fera économiser à l'État environ 1,2 milliard, soit 688 M€ de pertes de recettes estimées pour l'ensemble des Départements.

Quant à la Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS), elle prévoit une hausse annuelle et cumulative de trois points des cotisations employeur chaque année, jusqu'en 2028. Elle pose également le principe de la fusion des concours de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) mais reste muette sur les perspectives d'amélioration des taux de compensation des allocations APA et PCH.

POINT PRINCIPAL 1 -

Pour financer la dynamique de nos dépenses, il ne sera pas possible de compter sur la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) qui sera figée pour le bloc départemental, loin de son indexation à l'inflation réclamée par Départements de France (DF).

Les Départements sont donc contraints d'actionner le seul levier de la fiscalité ouvert par la LF, en relevant le plafond du taux d'imposition d'une de ses principales ressources, les Droits de Mutation à Titre Onéreux (DMTO), de 4,5% à 5%. Le Département s'engage dans cette voie pour préserver ses interventions essentielles pour les Nordistes.

C'est donc dans ce contexte, déjà rendu difficile par une année 2024 marquée par les décisions gouvernementales unilatérales et une croissance en berne, que l'exercice d'élaboration des Budgets Primitifs (BP) 2025 et suivants s'inscrit.

L'instabilité politique et économique rend les projections budgétaires risquées. En effet, les trajectoires de recettes comme de dépenses sont particulièrement incertaines. De plus, les décisions gouvernementales déjà actées et à venir ne sont, le plus souvent, pas ou peu compensées. L'accroissement des besoins dans plusieurs secteurs tels que celui de l'enfance ou de l'autonomie grève le futur budget du Département, alors même que ce dernier ne dispose presque plus d'autonomie quant à l'évolution de ses recettes. Contrairement à l'État, le Département ne peut pas emprunter pour financer sa section de fonctionnement et doit présenter un budget en équilibre. Cette situation et ces obligations budgétaires rendent de plus en plus difficile sa stabilité financière. C'est d'autant plus préjudiciable pour les publics accompagnés par les Départements dont le rôle est de soutenir et protéger les populations de la naissance à la fin de vie.

Ces dernières années, la situation des Départements s'est fortement complexifiée. Le 23 septembre dernier, Départements de France (DF) avait d'ailleurs fait part à l'ancien Premier ministre de *« l'asphyxie budgétaire que subissent les Départements »*, puisque les difficultés financières croissantes concernent tout particulièrement cet échelon. Il s'agit là d'un point fondamental à rappeler : les Départements sont bien les collectivités les plus touchées par la situation actuelle.

D'ailleurs, de nombreux Départements ont été amenés à prendre des mesures lourdes et forcément critiquées, en prévoyant notamment la réduction de leurs effectifs, la baisse des subventions dans la culture ou pour les territoires, l'abandon partiel ou total de certaines interventions afin de maintenir des budgets soutenables.

Le Département du Nord n'échappe pas à ce contexte mais reste déterminé à agir ; fort de ses efforts de gestion des années précédentes pour protéger les plus fragiles et faire vivre ce territoire au cœur des transformations majeures de notre époque.

Le Département du Nord préserve l'ensemble de ses politiques publiques qui forment un ensemble cohérent d'intervention pour les Nordistes, tout en maîtrisant sa dette. L'ambition de mener politiques de proximité, de solidarité et de cohésion pour accompagner les Nordistes portent leurs fruits et garantissent jusqu'alors la santé financière de la collectivité.

Je propose au Conseil départemental :

- de me donner acte de la présentation du rapport d'orientations budgétaires 2025 joint en annexe et de la tenue du débat.

Christian POIRET
Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Reconduction du dispositif AIL pour l'année 2025 avec répartition des enveloppes cantonales

En 1993, afin de contribuer au dynamisme du tissu local associatif, le Département a créé le Fonds de Soutien aux Projets d'arrondissement qui permettait le financement de projets d'Actions d'Intérêt Communal (AIC) ou d'arrondissement, complété ensuite par le dispositif « Actions d'Intérêt Sportif » (AIS). Par délibération DDL/2012/1571 des 17, 18 et 19 décembre 2012, le Conseil général a décidé de substituer à ces deux dispositifs existants un nouveau dispositif de soutien aux « Actions d'Intérêt Local » (AIL), qui a pour objectif de contribuer au développement des territoires et au dynamisme du tissu associatif local, dans l'intérêt des populations nordistes.

Parallèlement, le Département attribuait des subventions de fonctionnement au titre des délégations thématiques, en dehors de ce dispositif « AIL » et certaines de ces subventions étaient d'intérêt local. Afin de privilégier une instruction de proximité des demandes de subventions en renforçant par ailleurs le rôle de binôme de conseillers départementaux, il a été proposé par délibération DDL/2016/164 du 12 avril 2016 d'inclure aux AIL ces subventions thématiques inférieures à 2 000 €, à l'exception de certains dispositifs repérés.

Ainsi, cette politique volontariste permet à chaque binôme de conseillers départementaux de proposer l'attribution de subventions aux associations et structures de leur choix, pour leur fonctionnement ou en financement de projets d'intérêt local relevant de différents champs thématiques.

Pour mémoire, en 2024, 2 130 subventions AIL ont été attribuées pour un montant total de 2 614 582 €. Par ailleurs, sur 2024, 2 000 € ont été utilisés en versement différé par le canton de Grande-Synthe suite à l'épuisement de son enveloppe 2023 au titre de l'opération « Paniers Solidaires », qui s'était déroulée la même année. Ainsi la consommation totale sur 2024 est de 2 616 582 € (98,92 % de l'enveloppe théorique) avec un montant moyen de subvention de 1 227 €. La subvention la plus importante s'élevait à 15 137 €.

Il est proposé de reconduire pour cette année 2025 le dispositif AIL en calculant l'enveloppe budgétaire globale à raison d'un montant unitaire par habitant sur la base de la population totale de chaque canton, telle que définie par l'INSEE au 1^{er} janvier de l'année. Il est par ailleurs proposé de ne plus reporter le solde non utilisé de l'enveloppe cantonale de l'année N-1 sur l'exercice N. Le règlement relatif à ce dispositif est donc modifié et repris en annexe 1.

Dans ce cadre, il est proposé de fixer le montant des enveloppes 2025 à hauteur de 0,94 €/habitant. Au 1^{er} janvier 2025, la population départementale légale totale est fixée à 2 646 988 habitants. L'enveloppe AIL annuelle 2025, somme des enveloppes cantonales arrondies à l'euro entier le plus proche, est donc fixée à 2 488 169 €, selon la répartition par canton, jointe en annexe 2.

Les Conseillers départementaux pourront proposer une liste d'actions à financer qui seront approuvées lors des prochaines assemblées délibérantes.

Je propose au Conseil départemental :

- de reconduire, pour l'année 2025, le dispositif AIL dans les conditions décrites ci-dessus ;
- d'approuver le règlement relatif au dispositif AIL selon le projet joint en annexe 1 ;
- de fixer les montants des enveloppes cantonales 2025 repris en annexe 2, pour un montant total de 2 488 169 € ;
- d'inscrire les crédits nécessaires à ces dépenses au budget départemental 2025, à l'opération 35001OP001A.

CODE GRAND ANGLE		ENGAGEMENTS		
OPERATION	ENVELOPPE	AUTORISES	DEJA CONTRACTES	PROPOSES DANS LE RAPPORT
35001OP001A	35001E15	2 488 169 €	0	0

Christian POIRET
Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Relèvement du taux des droits de mutation à titre onéreux (DMTO) pour le Département du Nord.

La situation financière du Département est fragile, marquée par une augmentation des dépenses sociales et une réduction des dotations de l'Etat. La loi de finances 2025 amplifie encore les tensions sur les recettes en inscrivant le gel du produit de TVA, qui devait compenser la TFPB et la CVAE.

La loi de finances pour 2025 (LF 2025) prévoit cependant la possibilité pour les Départements de relever le taux des DMTO dans les limites autorisées par l'Etat, soit 5%.

Le droit de mutation à titre onéreux, également appelé "frais de notaires" dans le cadre des transactions immobilières, constitue une recette importante pour le Département. Actuellement, le taux applicable dans notre Département est de 4,5 %.

Dans ces conditions, le nouveau taux plafond est porté à 5 % pour les actes passés et les conventions conclues à compter du 1^{er} mai 2025.

Cette mesure ne permet pas de répondre de manière pérenne aux difficultés financières des Départements mais est nécessaire pour assurer une ressource supplémentaire dès 2025.

Je propose au Conseil départemental :

- de relever le taux des droits de mutation à titre onéreux prévu à l'article 1594 D du Code Général des Impôts à 5 %, pour les actes passés et les conventions conclues à compter du 1^{er} mai 2025.

Christian POIRET
Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Rapport 2024 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire du département du Nord.

Principe constitutionnel depuis 1946, l'égalité des femmes et des hommes a été inscrit dans l'article 1^{er} de la Constitution de 1958, ainsi que dans l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le Département du Nord, par sa taille, la richesse des politiques menées et son ambition, dispose d'un rôle prépondérant pour participer au changement de culture de notre société, changement nécessaire pour avancer davantage vers une réelle égalité entre les femmes et les hommes et participer ainsi à la diminution des effets du sexisme dont le continuum se poursuit jusqu'aux violences sexuelles et sexistes.

En effet, composé à 72 % de femmes (76 % avec les assistants familiaux) et parmi les principaux employeurs du territoire, le Département du Nord a un rôle structurant à jouer et se doit d'être exemplaire dès lors que l'égalité professionnelle constitue, en outre, un enjeu fort d'attractivité et d'efficience des services publics.

Comme le prévoit la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'article L 3311-3 du Code général des collectivités territoriales dispose que :« Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du Conseil départemental présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret ».

La loi de transformation de la fonction publique entend renforcer l'égalité professionnelle en imposant aux employeurs territoriaux l'élaboration d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec une présentation pour avis aux membres du Comité social territorial (CST) chaque année. Ainsi, le CST a été consulté le 29 novembre 2024 sur le plan d'action et a émis un avis favorable.

Conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, article 2, le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique par sa diffusion sur l'intranet Contact.

Enfin, la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique instaure également un index égalité professionnelle ; cet outil vise à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Fin septembre 2024, le Département a publié son index de l'égalité professionnelle dont le score est de 96/100, celui-ci est composé des indicateurs suivants :

- écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires - score obtenu : 49 sur 50 ;

- 1/2-
- écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels - score obtenu : 12 sur 15 ;
 - écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes - score obtenu : 25 sur 25 ;
 - nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations - score obtenu : 10 sur 10. La répartition est de 6 hommes et 4 femmes.

Ce rapport présenté au Conseil départemental, comporte 3 parties reprenant :

- la politique des ressources humaines du Département, avec une analyse des données issues du rapport social unique pour l'année 2023 ;
- les actions menées en 2023/2024 par le Département sur son territoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- le suivi du plan d'action 2024/2027 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dont l'égalité professionnelle.

La collectivité est engagée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'égalité professionnelle. Chaque année, les éléments de bilan de ce rapport illustrent la forte mobilisation de l'ensemble des services départementaux et de leurs partenaires pour promouvoir l'égalité et le respect de l'altérité, pour prévenir et tenter de réparer toutes les formes de discrimination et de stigmatisation des publics et usagers.

Je propose au Conseil départemental :

- de me donner acte de la présentation du rapport 2024, ci-joint en annexe, sur la situation du Département du Nord en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement au vote du budget départemental.

Christian POIRET
Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Rapport Social Unique 2023.

Le Code général de la fonction publique cadre l'élaboration annuelle d'un rapport social unique (RSU) établi autour de 11 thématiques (l'emploi, le recrutement, le parcours professionnel, l'organisation du travail, la rémunération, la santé et la sécurité au travail, la formation, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social, la discipline et l'environnement).

Les indicateurs du rapport social unique ont vocation à contribuer à l'élaboration des lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

Ils permettent également de comparer la situation des hommes et des femmes, des fonctionnaires et des contractuels, d'évaluer les dispositifs de lutte contre les discriminations ou encore d'insertion professionnelle.

Véritable outil de gestion des ressources humaines, le RSU permet à la Collectivité de comparer sa situation d'année en année, ainsi que par rapport aux autres collectivités.

L'arrêté du 13 août 2024 a introduit des ajustements au rapport social unique, renforçant les indicateurs d'égalité femme-homme.

Conformément à l'article L231-4 du Code général de la fonction publique, « Le rapport social unique est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du Comité Social Territorial ».

Le rapport social unique 2023 a fait l'objet d'une présentation au Comité Social Territorial le 29 novembre 2024.

Je propose au Conseil départemental :

- de me donner acte de la présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2023 du Département du Nord.

Christian POIRET
Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Création d'une autorisation spécifique d'absence pour les agents victimes de violences intrafamiliales.

En cohérence avec la motion N° DAJAP/2024/469 relative à l'instauration d'une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) pour l'accomplissement de démarches administratives exceptionnelles dans le cadre de violences intrafamiliales adoptée lors de la séance du 16 décembre 2024, le Département du Nord souhaite mettre en œuvre une autorisation spéciale d'absence pour les victimes de violences intrafamiliales dans les services départementaux à compter du 1er avril, dans le respect du Règlement Intérieur des Services du Département du Nord.

Le plan d'action 2024-2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a été adopté par l'Assemblée départementale le 22 janvier 2024. Il prévoit dans sa résolution n°3 « Prévenir et combattre les violences » des actions visant à développer l'accompagnement du personnel contre les violences intrafamiliales, telles que l'action 18 « Sensibiliser/informer et mise en place d'un dispositif d'accompagnement ».

L'instauration d'une autorisation spéciale d'absence spécifique permet de faciliter l'organisation pratique des agents confrontés à ces difficultés, tout en contribuant à mettre en lumière la politique volontariste du Département contre ce fléau.

Dans certains domaines, les autorisations spéciales d'absence sont réglementées. Ces dernières n'ont pas à faire l'objet d'une délibération.

Cependant, pour les événements familiaux (sauf pour le décès d'un enfant), des autorisations spéciales d'absence non réglementées peuvent être mises en place au sein des collectivités territoriales. Ces autorisations spéciales d'absence doivent être déterminées par délibération, après avis du Comité Social Territorial du 7 mars 2025.

Je propose au Conseil départemental :

- d'instaurer une autorisation spéciale d'absence pour l'accomplissement de démarches administratives exceptionnelles dans le cadre de violences intrafamiliales (démarches de protections, etc), selon les conditions et modalités précisées en annexe jointe au rapport.

L'autorisation spéciale d'absence ne sera accordée que sous réserve d'un dépôt de plainte préalable de l'agent demandeur et à la suite d'une évaluation des assistantes sociales du Département du Nord.

- de limiter la durée de cette autorisation spéciale d'absence à 3 journées* par année civile et par agent, fractionnables par journée ou demi-journée, indifféremment du temps de la formule de travail ou du statut de l'agent.

**Le barème est exprimé en jours ouvrables (tous les jours de la semaine sauf jours de repos hebdomadaires et jours fériés non travaillés).*

Christian POIRET

Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Évolutions des modalités de mise en œuvre du Forfait Mobilité Durable.

Le Forfait Mobilités Durables a été mis en place suite à la Loi d'orientation des mobilités n°2019-1428 du 24 décembre 2019 et au décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020. Afin d'encourager le recours à des modes de déplacement alternatifs à la voiture individuelle et responsables, tels que le vélo ou le covoiturage, un forfait « mobilités durables » (FMD) est versé annuellement aux agents qui utilisent l'un des moyens de transport éligibles pour leurs trajets domicile-travail.

Pour demander le versement du FMD, l'agent doit suivre la procédure suivante :

- établir **une déclaration sur l'honneur** attestant de l'utilisation de l'un ou de plusieurs modes de transport éligibles et du nombre de jours de déplacements réalisés à l'aide de ces moyens de transport ;
- remettre cette attestation à son employeur **au plus tard le 31 décembre** de l'année au titre de laquelle le forfait est versé ;
- au titre des déplacements réalisés au cours de l'année 2024, le montant du FMD sera versé en une seule fraction **au début de l'année 2025**.

Le Conseil départemental a instauré, par délibération en date du 28 septembre 2020, la mise en place du FMD et actualisé les modalités de son attribution, par délibération du 17 mai 2021, suite au décret 2020-1547 du 9 décembre 2020.

Depuis le décret n°2022-1557 du 13 décembre 2022 et l'arrêté du 13 décembre 2022 modifiant l'arrêté n°2020-543 du 9 mai 2020, les modalités d'attribution du FMD ont évolué de la manière suivante :

- extension des modes et moyens de transport utilisés aux engins de déplacement personnel motorisé tels que définis aux 6.14 et 6.15 de l'article R311-1 du Code de la route (trottinette électrique ou non, gyropode, overboard, monoroue) ;
- autorisation du cumul intégral du FMD avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun, dans la limite du plafond URSSAF de 800 € par an ;
- fixation à 30 jours de trajets domicile-travail en « mobilité douce », le nombre minimal pour pouvoir bénéficier du FMD ;
- versement de 100 € lorsque l'utilisation du moyen de transport mentionné à l'article 1er du décret du 13 décembre 2022 est comprise entre 30 et 59 jours, 200 € si elle est comprise entre 60 et 99 jours, et 300 € si l'utilisation est d'au moins 100 jours ;

Ces évolutions des modalités sont appliquées pour la mise en œuvre du dispositif depuis le 1er janvier 2022. Le versement correspondant a été effectué aux agents lors de la campagne FMD de 2023.

Récemment, le décret n°2024-558 du 18 juin 2024 a étendu le bénéfice du FMD aux agents qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail. Le décret s'applique aux déplacements effectués à compter de l'année 2024 (versement du FMD aux agents en 2025).

Depuis sa mise en œuvre, le nombre d'agents ^{- 1/5 -} qui bénéficient du FMD augmente chaque année. Le FMD a pris un réel essor lors de son versement pour les trajets effectués en 2022, en raison d'une part d'une reprise d'activité en présentiel plus soutenue (fin de la crise COVID) et, d'autre part, des nouvelles modalités en vigueur depuis 2022 (diminution notamment du nombre de jours en déplacement en mobilité douce pour bénéficier du FMD et augmentation des montants attribués). Pour la campagne annuelle 2024, 626 agents départementaux ont pu bénéficier de ce forfait, soit un coût global au titre de ce dispositif de 174 710 €.

Ce dispositif s'inscrit pleinement dans le plan d'Administration Durable du Département du Nord, visant à décarboner l'administration départementale et, en particulier, à réduire les émissions de gaz à effet de serre et de carbone liés aux déplacements professionnels des agents, y compris leurs trajets domicile-travail.

Le maintien de cette prestation sociale facultative, cumulable avec le versement du remboursement des transports collectifs, et l'approbation des mesures d'extension de ce dispositif issues des décrets parus en 2022 et 2024 viennent réaffirmer la volonté du Département du Nord d'agir pour accompagner l'indispensable transition écologique de l'action publique.

Il est proposé au Conseil départemental :

- d'actualiser les modalités d'attribution du Forfait Mobilités Durables, selon les modalités reprises dans le présent rapport ;
- de verser le Forfait Mobilités Durables à tout agent qui remplirait les conditions d'attribution telles que décrites dans le présent rapport, sous réserve du vote du budget primitif 2025 ;
- de m'autoriser à préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif, notamment en matière de contrôle.

CODE GRAND ANGLE		ENGAGEMENTS		
OPERATION	ENVELOPPE	AUTORISES	DEJA CONTRACTES	PROPOSES DANS LE RAPPORT
36002OP006	36002E01	94 747 534€	0€	188 000€

Christian POIRET
Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Création d'un contrat de projet et de deux postes permanents au sein du Laboratoire Départemental.

L'activité du Laboratoire Départemental Public du Nord (LDP59) a beaucoup augmenté depuis juillet 2023 dans le domaine de l'hygiène alimentaire, avec la prise en charge des analyses des denrées en provenance du Royaume-Uni à la demande de l'État.

Cette activité va se maintenir à un rythme soutenu pendant toute la durée de la convention de service d'intérêt économique général qui s'applique à partir du 1er juillet 2024 pour une durée de 5 ans, renouvelable. Elle devrait également se poursuivre au-delà, mais sans certitude.

Afin de pouvoir assurer les analyses demandées par l'État, le laboratoire a embauché 4 techniciens en CDD renfort dès le début de 2023, leur formation et leur habilitation dans le cadre des procédures du laboratoire prenant environ 6 mois.

Avec la signature d'une convention pluriannuelle, l'activité est garantie avec un fort volume pour 5 ans, avec une perspective de renouvellement. Cette activité permet de rentabiliser les investissements déjà réalisés par le laboratoire pour la réalisation des analyses officielles dans le cadre des plans de surveillance et des plans de contrôle, ainsi que pour répondre aux demandes d'utilisateurs (restauration, agro-alimentaire). L'arrivée des 4 techniciens a entraîné une augmentation des recettes de 825 000 € en 2024, ce qui représente, une fois la masse salariale et les frais de fonctionnement déduits, une marge de 440 000 €.

Pour garantir la continuité du service, il est demandé de créer 2 postes permanents, ainsi qu'un contrat de projet pour une période d'une durée de 5 ans suite à la signature de la Convention de Service d'Intérêt Economique Général (SIEG), signée avec l'Etat en août 2024.

Il est proposé de pourvoir les postes de techniciens de laboratoire selon les dispositions de l'article L.332-8 1° du Code général de la fonction publique du fait de l'absence de cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

Ces emplois seront rémunérés par référence à la rémunération des agents du Département du Nord relevant respectivement du cadre d'emploi des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux.

Il est également proposé pour les autres postes d'autoriser le recrutement d'agents contractuels lorsque le recrutement d'agents titulaires n'aura pas été possible, comme le prévoient les dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique.

Ainsi, les collaborateurs non titulaires percevront au maximum un traitement indiciaire équivalent à celui d'un collaborateur titulaire du dernier échelon du même grade. Ils bénéficieront également du régime indemnitaire des collaborateurs titulaires occupant un grade et des fonctions similaires.

Je propose au Conseil départemental :

- de créer 2 postes permanents à temps complet au tableau des effectifs de la façon suivante, pour un coût global annuel de 96 000 € :

Catégorie	Cadre d'emplois	Grade	Quotité	Nombre de poste
A	Cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux	Techniciens de laboratoire médical territoriaux	100%	2

- de créer 1 contrat de projet à temps complet au tableau des effectifs de la façon suivante, pour un coût global annuel de 48 000 € :

Catégorie	Cadre d'emplois	Grade	Quotité	Nombre de poste
A	Cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux	Techniciens de laboratoire médical territoriaux	100%	1

- de compléter la délibération N° DRH/2020/118 du 24 avril 2020 et d'autoriser le recrutement d'agents contractuels pour les 2 postes détaillés en annexe jointe au rapport lorsque le recrutement d'agent titulaire n'aura pas été possible ou lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- d'imputer les dépenses correspondantes au budget départemental 2025, sous réserve de son adoption.

CODE GRAND ANGLE		ENGAGEMENTS		
OPERATION	ENVELOPPE	AUTORISES	DEJA CONTRACTES	PROPOSES DANS LE RAPPORT
234OP006	234E01	1 800 000€	0€	144 000€

Christian POIRET
Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Recours éventuel à des agents contractuels pour des emplois catégorie A, B ou C.

Lors de la mise en œuvre des recrutements, le Département du Nord applique pleinement le principe de pourvoir des postes par des collaborateurs statutaires.

Les articles L. 313-1 et L. 332-8 du Code général de la fonction publique permettent à une collectivité territoriale de pourvoir, par délibération, des postes de catégorie A, B ou C par des collaborateurs contractuels, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté préalablement.

Les collaborateurs contractuels sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Il s'agit d'une procédure dérogatoire au principe posé par l'article L. 311-1 du Code général de la fonction publique.

Les motifs pouvant amener le Département à recruter des collaborateurs contractuels sur des postes existants, lorsque les procédures de recrutement de collaborateurs statutaires n'ont pas abouti, sont les suivants :

- des tensions sur le marché du travail ne permettant pas toujours le recrutement de collaborateurs fonctionnaires en nombre suffisant pour certains types d'emplois. Et notamment lorsque le nombre de lauréats est insuffisant pour pourvoir tous les emplois ou que peu de lauréats de concours présentent les qualifications recherchées par le Département ;
- de la spécificité des missions pour certains postes nécessitant le recours à une qualification particulière ainsi qu'à une expertise prononcée.

Une délibération en date du 24 avril 2020 précise la liste d'emplois pouvant être pourvus par des contractuels et la possibilité d'être régulièrement actualisée afin de prendre en compte les évolutions du marché du travail ainsi que le motif, la nature des fonctions, et les niveaux de recrutement et de rémunération.

Ainsi, les collaborateurs non titulaires percevront au maximum un traitement indiciaire équivalent à celui d'un collaborateur titulaire du dernier échelon du même grade. Ils bénéficieront également du régime indemnitaire des collaborateurs titulaires occupant un grade et des fonctions similaires.

Conformément aux dispositions citées ci-dessus, il est demandé à l'assemblée plénière d'autoriser le recrutement de collaborateurs contractuels pour les emplois énumérés dans la liste présentée en annexe, lorsque le recrutement d'un collaborateur titulaire sur ce poste n'aura pas été possible.

Je propose au Conseil départemental :

- de compléter la délibération N° DRH/2020/118 du 24 avril 2020 et d'autoriser le recrutement d'agents contractuels pour les **34 postes** détaillés en annexe jointe au rapport lorsque le recrutement d'agent titulaire n'aura pas été possible.

CODE GRAND ANGLE		ENGAGEMENTS		
OPERATION	ENVELOPPE	AUTORISES	DEJA CONTRACTES	PROPOSES DANS LE RAPPORT
36002OP006	36002E01	94 747 534€	7 292 160€	1 674 520€

Christian POIRET
Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Marché de partenariat portant sur la réalisation de l'opération de regroupement des services départementaux du Nord sur le site du Forum - Rapport annuel d'activités du titulaire du Marché de partenariat pour l'année 2023 et autorisation de signature de l'Avenant n°7 au Marché portant sur la mise à jour du montant de la Redevance et des annexes financières.

PRÉSENTATION DU PROJET

Par délibération du 17 décembre 2018, le Conseil départemental a autorisé la signature du marché de partenariat en vue de la réalisation de l'opération de regroupement des services départementaux du Nord, avec la société Nouveau Forum, dont les actionnaires sont le Groupement Duval Développement (mandataire) / Vinci Construction France / Dalkia / FIDEPPP2 / Caisse des Dépôts et Consignations.

Le marché est entré en vigueur le 1^{er} février 2019.

I - RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉS DU TITULAIRE DU MARCHÉ DE PARTENARIAT POUR L'ANNÉE 2023 (Annexe I)

Conformément aux dispositions de l'article L. 2234-1 du Code de la commande publique, afin de permettre le suivi de l'exécution du marché de partenariat, un rapport annuel est établi par le titulaire du marché de partenariat et il est adressé, chaque année, au Département du Nord.

Ce rapport annuel fait l'objet d'une transmission au Conseil départemental et d'un débat.

C'est dans ce cadre que le titulaire du marché a adressé au Département du Nord son rapport annuel d'activités pour l'année 2023.

Ce rapport annuel contient les éléments juridiques, opérationnels et un volet financier dont les données sont conformes aux comptes sociaux 2023.

Le rapport de contrôle et d'observations sur le rapport annuel d'activités est annexé au présent rapport.

II - AUTORISATION DE SIGNATURE DE L'AVENANT N° 7 AU MARCHÉ PORTANT SUR LA MISE À JOUR DU MONTANT DE LA REDEVANCE ET DES ANNEXES FINANCIÈRES (Annexe II)

Par délibération DI/2023/353 du 9 octobre 2023, le Conseil départemental du Nord a autorisé le Président à signer un avenant n° 6 au marché portant sur des modifications de l'Ouvrage et leurs conséquences, le recalage des Objectifs de Performance énergétique, les conditions d'intervention des services informatiques du Département du Nord et de ses prestataires sur certains locaux avant la mise à disposition de l'Ouvrage, les modalités de mise à disposition différée de certains espaces extérieurs de l'Ouvrage et les modalités d'utilisation des frais de contrôle du marché par le Département du Nord.

- 1/8 -

Conformément à l'Article 27.2.1 du marché, la fixation anticipée des taux d'intérêt qui a eu lieu le 30 septembre 2021 et qui a été entérinée par l'avenant n° 4 portait sur 90% de l'encours prévisionnel de la Dette Dailly. Le solde du notionnel a fait l'objet d'une fixation des taux le jour de la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ouvrage, soit le 8 décembre 2023.

En conséquence, les parties entendent mettre à jour par un avenant au marché, le montant de la Redevance et les annexes financières, afin d'entériner la fixation définitive des taux depuis la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ouvrage.

Les principales incidences sur le contrat portent sur les éléments suivants :

- montant de la Redevance : la Redevance est mise à jour afin de tenir compte des incidences financières de la fixation définitive des taux ;
- annexes financières : les annexes financières sont mises à jour afin de tenir compte des incidences financières de la fixation définitive des taux.

Le projet d'avenant est annexé au présent rapport.

Je propose au Conseil départemental :

- de prendre acte du rapport annuel d'activités du titulaire du Marché de partenariat pour l'année 2023, repris en annexe 1 ci-jointe, portant sur la réalisation de l'opération de regroupement des services départementaux du Nord sur le site du Forum ;

- d'adopter les observations formulées par Ernst & Young et associés dans l'analyse du rapport annuel d'activités du titulaire du Marché de partenariat pour l'année 2023, ci-joint en annexe 1, partie « Analyse du rapport » ;

- d'informer le titulaire des observations adoptées par le Conseil départemental ;

- de m'autoriser à signer avec la Société Nouveau Forum l'Avenant n° 7 figurant en annexe II, portant sur la mise à jour du montant de la Redevance et des annexes financières afin d'entériner la fixation définitive des taux depuis la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ouvrage ;

- de m'autoriser à signer tous actes et documents et à accomplir toutes formalités afférentes à l'exécution de cet avenant.

CODE GRAND ANGLE		ENGAGEMENTS		
OPERATION	ENVELOPPE	AUTORISES	DEJA CONTRACTES	PROPOSES DANS LE RAPPORT
33003OP006	33003E21	49 500 000	44 946 605	101 162
33003OP006	33003E11	117 500 000	108 655 217	

Christian POIRET
Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Mise en œuvre du dispositif Cumul RSA à destination du secteur agricole

Le Département du Nord mène une politique volontariste en faveur du retour à l'emploi des allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA), mobilisant différents moyens d'accompagnement des publics afin de permettre leur insertion professionnelle et en soutenant activement le recrutement dans les secteurs économiques en tension.

Dans cette dynamique, le Conseil départemental a adopté un dispositif permettant aux allocataires du RSA de cumuler leur allocation avec un salaire pendant trois mois. Ce dispositif a été mis en place pour inciter les bénéficiaires du RSA à accepter des emplois dans les services d'aide à la personne, le numérique et les emplois saisonniers, tout en soutenant les entreprises en manque de main-d'œuvre.

Parallèlement, le secteur agricole, et plus particulièrement les exploitations agricoles du Nord, rencontre des difficultés récurrentes de recrutement, notamment pour les emplois saisonniers. Ces tensions sur le marché de l'emploi fragilisent la filière et compromettent le bon déroulement des campagnes agricoles.

Afin de répondre à ces besoins tout en favorisant l'insertion des bénéficiaires du RSA, il est proposé d'élargir le dispositif existant aux emplois agricoles. Ainsi, les allocataires du RSA recrutés dans des entreprises ou exploitations agricoles pourront bénéficier du maintien intégral de leur allocation RSA pendant trois mois, en complément de leur rémunération.

Les allocataires du RSA recrutés dans le cadre de cette mesure pourront être embauchés par des entreprises ou exploitations agricoles sous différents types de contrats ou sous forme d'emplois saisonniers. Pendant une période de trois mois, leur allocation RSA sera maintenue et pourra être cumulée intégralement avec leur salaire, quelle que soit la date d'embauche.

Sur la base des fiches de paie transmises par l'allocataire, le Département sollicitera auprès de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) la neutralisation des ressources correspondant au salaire perçu dans le cadre de l'emploi agricole. Cette démarche permettra de garantir le maintien du montant initial du RSA durant les trois mois suivant l'embauche, assurant ainsi une stabilité financière aux bénéficiaires le temps de leur insertion professionnelle.

En soutenant cette mesure, le Département du Nord réaffirme sa volonté de favoriser le retour à l'emploi des allocataires du RSA tout en répondant aux besoins de recrutement du secteur agricole, essentiel à l'économie locale.

En conséquence, je propose au Conseil départemental :

- d'approuver la mise en œuvre du dispositif Cumul RSA à destination du secteur agricole.

Christian POIRET
Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Règlement Départemental des Services de Restauration et d'Hébergement (RDSRH)

Conformément aux dispositions des articles L.213-2, L. 421-23 et R.531-52 du Code de l'Éducation, le Département du Nord assure la restauration et l'hébergement dans les collèges publics dont il a la charge. Il fixe les tarifs de la restauration scolaire dans ces établissements. Il s'agit d'un service annexe et facultatif au service public d'enseignement, qui répond aux principes de continuité, d'égalité d'accès, de neutralité et de laïcité.

Le service de restauration contribue à l'accueil des élèves et à la qualité du cadre de vie au collège. Il favorise l'accomplissement de la mission éducative et, à ce titre, fait partie intégrante du projet d'établissement.

Le Département du Nord est désireux de permettre à chaque collégien, ainsi qu'aux autres usagers du service public de la restauration scolaire, d'accéder à un service de restauration de qualité.

Le Département du Nord confie aux chefs d'Etablissements Publics Locaux d'Enseignement (EPL), assistés des secrétaires généraux, le soin d'assurer la gestion du service de la demi-pension conformément aux modalités d'exploitation et aux objectifs fixés :

- fournir une offre de repas diversifiée, équilibrée et adaptée aux besoins ;
- lutter contre la précarité alimentaire, en offrant un service accessible à tous ;
- renforcer l'approvisionnement local et de qualité ;
- développer une éducation au goût aux convives ;
- assurer la sécurité sanitaire.

En ce sens, un Règlement Départemental des services de Restauration et d'Hébergement (RDSRH) a été rédigé pour définir les conditions et modalités d'organisation attendues par la collectivité suivant lesquelles le service de la restauration scolaire doit se dérouler.

Pour ce faire, trois groupes de travail se sont réunis, à trois reprises, pour élaborer le contenu du Règlement Départemental. Chaque groupe de travail était constitué de techniciens du Département, de chefs de cuisine et de représentants de l'Education nationale (principal de collège et secrétaire général d'EPL).

Des points d'étapes réguliers ont été réalisés avec le Groupe de Travail des Organisations Syndicales de l'Education nationale.

Le Règlement Départemental a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des personnes accueillies au service de restauration des collèges publics du Nord (hors cités scolaires). Ce règlement prévaut sur tout autre règlement établi par le collège pour son service de restauration, notamment en cas de dispositions contradictoires, mais ne remplace, en aucun cas, le règlement intérieur de l'établissement pour ce qui relève de sa compétence et qu'il vient compléter.

Pour informer et accompagner les équipes de direction et également les agents départementaux, des temps d'information et de sensibilisation sont prévus, lors de « clubs des chefs » élargis, où seront associés principaux et secrétaires généraux.

Ces rendez-vous sont prévus, chaque mercredi, dès mars 2025 jusqu'à mai 2025, pour couvrir les 9 bassins.

Je propose au Conseil départemental :

- d'approuver le Règlement Départemental des Services de Restauration et d'Hébergement (RDSRH), ci-joint en annexe 1, pour une mise en application à compter du 1^{er} septembre 2025 ;
- d'approuver les annexes du Règlement Départemental des Services de Restauration et d'Hébergement (RDSRH), joints en annexes 2, 5, 6 et 8 ;
- d'approuver les conventions selon les modèles ci-joints en annexes 3, 4 et 7 ;
- de m'autoriser à signer les conventions selon les modèles ci-joints en annexes 3, 4 et 7, et tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de cette décision.

Christian POIRET
Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Contrat de station thermale de Saint-Amand-les-Eaux 2024-2029

En 2018, la commune de Saint-Amand-les-Eaux signait avec l'Etat, la Région, la Communauté d'Agglomération de la Porte du Hainaut (CAPH), le Pôle métropolitain du Hainaut-Cambrésis et la société « Chaîne Thermale du Soleil », exploitant du site, son premier contrat de station thermale.

Ce type de contrat est un cadre permettant de mobiliser des financements auprès de l'Etat et des autres partenaires signataires. Le 1^{er} volet du contrat, joint en annexe 1, prévoyait que les signataires puissent contribuer à la mise en œuvre du programme d'actions dans le cadre de leurs compétences et de leurs politiques publiques.

Ce contrat, conclu pour la période 2018-2023, est arrivé à son terme et la ville de Saint-Amand-les-Eaux a élaboré un deuxième volet de ce contrat auquel elle souhaite associer le Département du Nord, en tant que signataire.

Celui-ci vise à poursuivre le développement de l'offre économique et touristique de la commune par la mise en œuvre de différents projets d'aménagements (commerces, équipements de loisirs, voirie...), de valorisation du patrimoine ou d'événementiels.

Par ailleurs, ce contrat sera en cohérence avec le futur contrat de destination touristique, qui devrait être conclu courant 2025, entre la Région Hauts-de-France et les territoires de la Communauté d'Agglomération de la Porte du Hainaut et de Valenciennes Métropole.

Le projet de programmation de la station thermale de Saint-Amand-les-Eaux 2024-2029 figure en annexe 2.

Je propose au Conseil départemental :

- de valider le projet de programmation de la station thermale de Saint-Amand-les-Eaux 2024-2029, dans les termes du projet, ci-joint, en annexe 2.

Christian POIRET
Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Adhésion du Département au Groupement d'Intérêt Public "Office de Tourisme Métropolitain" au sein du collège des institutions publiques

Dans le cadre de sa politique départementale touristique 2024-2028, adoptée le 18 décembre 2023, le Département du Nord a inscrit dans ses priorités le défi de « Piloter l'activité touristique et mieux partager la gouvernance ». Ce défi vise notamment à développer une culture de l'évaluation, optimiser les ressources et renforcer la coordination des politiques publiques au service des projets touristiques.

Au regard de ces orientations stratégiques, et particulièrement avec l'objectif de partager des projets et des collaborations avec l'écosystème touristique, le Département est sollicité pour intégrer le futur Office de Tourisme Métropolitain (OTM) de la Métropole Européenne de Lille (MEL).

Les lois NOTRe et MAPTAM ont renforcé le rôle des offices de tourisme, dans l'exercice de la compétence tourisme au niveau local, en rendant nécessaire leur « intercommunalisation ». Depuis 2016, le paysage des offices de tourisme dans le Département du Nord a été profondément restructuré. Le nombre d'offices est passé de 36 à 19, dont 9 jusqu'à présent sur le territoire de la MEL.

Initialement, la MEL avait choisi de ne pas fusionner ses offices et avait préféré développer des outils complémentaires, notamment l'agence d'attractivité « Hello Lille » créée en 2019. Cependant, depuis 2023, la MEL a engagé un processus d'intégration de ses offices communaux dans un Groupement d'Intérêt Public (GIP) Office de Tourisme Métropolitain (OTM), dont la mise en œuvre est prévue pour avril 2025.

Par délibérations du Conseil métropolitain de juin et décembre 2024, le principe de ce GIP a été validé et la MEL a sollicité le Département pour rejoindre ce dispositif, en tant que membre du collège des institutions publiques.

Le GIP OTM reposera sur une gouvernance structurée en trois collèges :

- représentants de la MEL (60 % des voix),
- socio-professionnels (30 % des voix),
- institutions publiques (10 % des voix) dont le Département du Nord.

Sa ressource principale proviendra de contributions publiques et privées, ainsi que de revenus d'activités commerciales. La participation du Département du Nord permettrait d'affirmer son implication dans la stratégie touristique métropolitaine et d'assurer une meilleure représentation des territoires du Nord au sein de cette instance.

Dans ce cadre, il est proposé que le Département contribue à hauteur de 20 000 € annuels, alignant ainsi son engagement financier sur celui de la CCI Grand Lille, unique autre membre institutionnel identifié à ce jour.

- 3/3 -
La convention constitutive de ce GIP est jointe en annexe 1. Elle a été approuvée par le Préfet du Nord le 31 décembre 2024 (annexe 2).

Je propose au Conseil départemental :

- d'approuver l'adhésion du Département du Nord au Groupement d'Intérêt Public Office de Tourisme Métropolitain (GIP OTM), en tant que membre du collège des institutions publiques, dans les termes du projet de convention constitutive jointe en annexe 1 ;
- de m'autoriser à signer la convention constitutive, selon les termes du projet joint au présent rapport en annexe 1, et tout document relatif à la mise en œuvre de cette décision ;
- d'autoriser le versement de la contribution statutaire de fonctionnement au Groupement d'Intérêt Public (GIP) pour la gestion de l'Office de Tourisme Métropolitain (OTM) pour l'année 2025, pour un montant de 20 000 € ;
- d'imputer la dépense sur les crédits inscrits à l'opération 23002OP003 du budget départemental 2025, sous réserve de son approbation.

CODE GRAND ANGLE		ENGAGEMENTS		
OPERATION	ENVELOPPE	AUTORISES	DEJA CONTRACTES	PROPOSES DANS LE RAPPORT
23002OP003	23002E01	20 000	0	20 000

Christian POIRET
Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Modification des taux de répartition de la taxe d'aménagement (TAM) et du calendrier de versement 2025 du CAUE

La taxe d'aménagement (TAM) est une ressource importante pour financer diverses actions d'aménagement du territoire, notamment dans le cadre des missions du Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE) ainsi que des Espaces Naturels Sensibles (ENS) du Département du Nord.

La délibération actant le vote du budget 2022 avait modifié la répartition du taux de TAM de la manière suivante :

- 1,35% pour les Espaces Naturels Sensibles (antérieurement 1,20%) ;
- 0,10% pour le CAUE (antérieurement 0,25%).

Toutefois, il apparaît que cette répartition nécessite une révision afin de mieux répondre aux difficultés financières du CAUE. Le Département souhaite abonder son budget sans modifier le taux de la taxe d'aménagement, aujourd'hui de 1,45 % (taux plafond de 2,5 %) mais uniquement en modifiant la répartition et le calendrier de versement du produit 2024 au CAUE pour l'exercice 2025.

Ainsi, un retour à une répartition 0,25% pour le CAUE et 1,20% pour les ENS, ainsi qu'un aménagement du calendrier de paiement au CAUE, sont envisagés pour soutenir financièrement le CAUE et lui permettre d'équilibrer son budget 2025. Cette modification s'appliquera au prorata temporis, à compter du 1er mai 2025 pour le produit 2024.

En conséquence, il est proposé au Conseil départemental de décider la révision des taux de répartition de la taxe d'aménagement entre le CAUE et les ENS et la modification du calendrier de versement au CAUE.

Je propose au Conseil départemental :

- de modifier les taux de répartition de la taxe d'aménagement entre le Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE) et les Espaces Naturels Sensibles (ENS) pour passer de 1,35% à 1,20% pour le taux au profit des ENS et de 0,10% à 0,25% pour le taux au profit du CAUE à compter du 1er mai 2025, pour le produit 2024 ;
- de modifier le calendrier de versement au CAUE selon les modalités suivantes pour l'année 2025 :
 - janvier à mars : 43 300 € par mois ;
 - avril : 359 256 € ;
 - mai à novembre : 61 144 € par mois ;
 - décembre : 61 147 €.

- d'approuver l'avenant à la convention de partenariat 2023-2025 entre le Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE) et le Département du Nord, dans les termes du projet joint en annexe n° 1 du rapport ;
- de m'autoriser à signer ledit avenant.

CODE GRAND ANGLE		ENGAGEMENTS		
OPERATION	ENVELOPPE	AUTORISES	DEJA CONTRACTES	PROPOSES DANS LE RAPPORT
25002OP002	25002E09	980000	0	978311

Christian POIRET
Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Approbation du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (SDAASP) incluant la Feuille de route départementale France Numérique Ensemble (FNE)

Le principe d'amélioration de l'accessibilité des services au public est inscrit dans la loi du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République, dite loi NOTRe. Dans ce cadre, le 18 décembre 2017, le Conseil départemental du Nord approuvait le projet du premier Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (SDAASP), pour la période 2017-2023.

Chaque SDAASP, piloté conjointement par le Préfet et le Président du Conseil départemental et associant étroitement les intercommunalités, ambitionne d'aboutir à une vision partagée des enjeux et priorités en matière de services aux habitants par tous les acteurs du département.

MISE EN ŒUVRE DU 1^{er} SDAASP (2017 – 2023)

En 2017, le programme d'actions pour 6 années a été défini, sur la base d'un diagnostic des offres et besoins de services au public, en vue d'apporter des réponses aux principaux déséquilibres repérés entre l'offre de services et les besoins des habitants, et ce, en privilégiant les coopérations et mutualisations entre acteurs et territoires.

Ces actions ont permis de :

- renforcer le maillage et la mutualisation des services et infrastructures, notamment par la mise en place de nouveaux lieux de services spécialisés ou mutualisés, à l'instar des maisons de santé pluridisciplinaires ou des France Services ;
- favoriser l'accès à l'information et l'accompagnement à l'usage du numérique, en agissant sur la coordination des acteurs et l'amélioration des dispositifs d'information, en portant une attention toute particulière à l'accompagnement des populations les plus fragiles ;
- appuyer les initiatives collaboratives dans les territoires, en promouvant les initiatives des acteurs locaux dans leur recherche de solutions spécifiques, voire innovantes, aux besoins de services. Exemples : tiers lieux, fablab, aires de covoiturage, autopartage, etc.

En fin d'année 2023, un bilan des 6 années de mise en œuvre du 1^{er} SDAASP a été validé en Comité de pilotage le 1^{er} décembre 2023 (DTT/2024/42).

LE SDAASP, UNE STRATÉGIE DÉPARTEMENTALE POUR CONTINUER À AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ DES SERVICES AU PUBLIC

La philosophie du SDAASP s'inspire des réflexions portées par le Conseil d'Etat dans le cadre de son étude annuelle pour 2023 « 12 propositions pour réussir le dernier km de l'action publique ».

Par ailleurs, les SDAASP des Hauts-de-France sont identifiés dans le Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires (SRADDET), adopté en juin 2020, comme outils opérationnels d'amélioration du quotidien et de réduction des déséquilibres entre l'offre de services au public et les besoins des habitants.

En outre, le Pacte des solidarités 2024-2027 du Nord, voté le 8 juillet 2024 (DGAREAS/2024/161), vise à renouveler l'ambition transformatrice de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté conduite à partir de 2018. Ce Pacte est structuré autour de quatre axes :

- prévenir la pauvreté et lutter contre les inégalités dès l'enfance ;
- amplifier la politique d'accès à l'emploi pour tous ;
- lutter contre la grande exclusion grâce à l'accès aux droits ;
- construire une transition écologique solidaire.

Le SDAASP a vocation à développer de nouvelles ambitions en matière d'accessibilité qui devront irriguer l'ensemble des politiques sectorielles.

De surcroît, au niveau territorial, le Département est concerné par deux démarches stratégiques de renouveau des territoires de l'Etat : l'Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier Nord – Pas de Calais et le Pacte pour la Réussite de la Sambre-Avesnois-Thiérache. Celles-ci intègrent des questions d'accessibilités des services au public. Les travaux du SDAASP ont vocation à s'articuler avec ceux de ces démarches.

Le SDAASP identifie des territoires aux difficultés accrues en matière d'accessibilité aux services au public. Trois secteurs ruraux demeurent à enjeux forts (le Cambrésis, la Sambre-Avesnois et la Flandre rurale) ainsi que les quartiers en politique de la ville et le bassin minier.

LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU SDAASP 2025-2030

Les orientations stratégiques du SDAASP 2025-2030 sont les suivantes :

- aller vers des services publics en proximité ;
- créer une intelligence collective et un effet synergique pour ouvrir les possibles ;
- renforcer l'équité d'accès aux services sur l'ensemble du territoire départemental et pour tous les publics ;
- promouvoir une action publique innovante dans un contexte sociétal en mutation ;
- constituer de réels écosystèmes territoriaux de services publics fédérant les acteurs et articulant les actions ;
- mutualiser et/ou mettre à disposition les lieux et outils ;
- mettre en œuvre un programme d'actions dynamique et évolutif ;
- assurer le déploiement des priorités repérées collectivement en matière d'accessibilité et de leviers d'actions.

LE PROGRAMME D'ACTIONS DU SDAASP 2025-2030

Le programme d'actions traite des thématiques suivantes, en bonne subsidiarité/complémentarité avec les éventuels schémas thématiques existants :

- l'accès aux droits ;
- la parentalité et la petite-enfance ;
- la prévention / santé ;
- l'emploi formation ;
- les commerces de proximité ;
- l'accès à l'éducation
- l'accès aux sports et activités physiques ;
- l'accès à la culture ;
- l'inclusion numérique et lutte contre l'illectronisme : la feuille de route « France Numérique Ensemble » ;
- les mobilités solidaires.

Le projet de SDAASP 2025-2030 est joint au présent rapport (annexe 1).

INTÉGRATION DE LA FEUILLE DE ROUTE FRANCE NUMÉRIQUE ENSEMBLE (FNE) AU SDAASP

Cinq ans après le lancement de la première Stratégie Nationale pour un Numérique Inclusif (SNNI) et à l'issue d'une vaste concertation partenariale menée dans le cadre du Conseil National de la Refondation numérique (CNR numérique), l'État, les collectivités territoriales et les acteurs de la société civile ont souhaité poursuivre leur engagement conjoint pour décliner la feuille de route nationale « France Numérique Ensemble » (FNE) 2023-2027. Celle-ci est structurée autour de quatre axes :

- renforcer les compétences numériques des citoyens ;
- améliorer l'accessibilité des services numériques ;
- assurer une coordination nationale et territoriale efficace ;
- promouvoir un numérique plus responsable et durable.

Dans le cadre des travaux d'actualisation du SDAASP 2025-2030, l'État et le Département du Nord ont décidé de poursuivre leur engagement conjoint pour décliner la feuille de route nationale « France Numérique Ensemble » sur le territoire, liant ainsi la question de l'inclusion numérique à celle de l'amélioration de l'accessibilité des services au public et de la réduction des déséquilibres territoriaux. Les ambitions portées par France Numérique Ensemble concourent aux objectifs du SDAASP et constituent un volet transversal irriguant l'ensemble des thématiques.

La Région Hauts-de-France est associée dès l'origine à cette gouvernance partagée de l'inclusion numérique pour une optimisation et une mobilisation conjointe des expertises. Par ailleurs, les travaux ont été menés en s'appuyant sur la coopérative Les Assembleurs, Hub du numérique inclusif des Hauts-de-France, via un financement de l'Agence Nationale de Cohésion des Territoires.

La feuille de route départementale définit 5 orientations stratégiques :

- développer la formation des acteurs ;
- mieux mobiliser les dispositifs financiers et à venir ;
- renforcer le maillage territorial et la coordination des acteurs ;
- déployer un numérique plus responsable et solidaire ;
- affiner la compréhension des enjeux et mieux outiller les acteurs.

Ces orientations sont déclinées dans le cadre du plan d'actions de la feuille de route FNE, annexé au SDAASP (annexe 2).

Par ailleurs, l'Agence Nationale pour la Cohésion des Territoires a alloué au Département du Nord une enveloppe de 72 500 € pour l'élaboration de la feuille de route locale FNE, dont 34 124 € consacrés au financement d'une partie du poste de chef de projet Inclusion Numérique au Département du Nord. Le

reste de cette enveloppe couvre la mission d'accompagnement à l'élaboration de la feuille de route par le Hub numérique régional, « les Assembleurs ». Une convention avec l'ANCT a été approuvée en ce sens le 23 septembre 2024 (DTT/2024/303).

Dans le cadre de la construction de la feuille de route, l'ANCT peut accorder également une subvention de 20 000 € par département (territoire et non institution) pour permettre le financement d'au moins 60 formations aidants numériques / Aidant connect (cf. annexe 4). En accord avec l'Etat, le Département du Nord sera le bénéficiaire pour mettre en œuvre et financer des parcours de formation, pour ses professionnels (notamment France Services et Maison Nord Solidarités) mais également pour ceux d'autres collectivités ou associations parties prenantes de l'inclusion numérique et selon un maillage territorial pertinent. La répartition des formations, hors besoins propres du Département, pourra s'appuyer sur les têtes de réseau partenaires du Département : UDCCAS, Fédération des Centres Sociaux, URIOPSS selon une clé de répartition à convenir.

GOVERNANCE, SUIVI ET ANIMATION DU SDAASP

Les instances de suivi et de pilotage du SDAASP 2025-2030 sont les suivantes :

- un Comité de pilotage, qui est l'instance d'arbitrage présidée conjointement par le Préfet et le Président du Conseil Départemental ou leurs représentants ;
- un Comité technique, qui a pour mission d'assurer le suivi et l'animation opérationnelle du Schéma.

Une gouvernance est mise en place à l'échelle de chaque arrondissement :

- un Comité Territorial d'Animation (CTA) ;
- un Comité Territorial de Suivi (CTS).

Les Conseillers départementaux seront systématiquement associés au Comité de pilotage annuel et aux Comités Territoriaux d'Animation de leur arrondissement.

La Convention de mise en œuvre du Schéma Départemental de l'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (SDAASP) 2025-2030 permettra de garantir le bon engagement de chacun des partenaires. Le projet de convention est joint au présent rapport (annexe 3).

Je propose au Conseil départemental :

- d'approuver le projet de Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (SDAASP) 2025-2030, dans les termes du projet, joint en annexe 1 ;
- de transmettre, pour avis, ce projet de Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (SDAASP) aux Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) sur le territoire départemental et à la Région Hauts-de-France,
- de solliciter sa présentation en Conférence Territoriale d'Action Publique des Hauts-de-France (CTAP) ;
- d'approuver la feuille de route départementale « France Numérique Ensemble », dans les termes du projet, joint en annexe 2 ;
- d'approuver la convention de mise en œuvre du Schéma Départemental d'Amélioration

- 4/2 -

de l'Accessibilité des Services au Public (SDAASP) 2025-2030 dans les termes du projet, joint en annexe 3 ;

- de m'autoriser à signer la convention de mise en œuvre du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (SDAASP) 2025-2030 ;
- de m'autoriser à signer l'avenant n°1 à la convention de subventionnement entre le Département et l'Agence Nationale pour la Cohésion des Territoires pour le financement des formations aidants numériques / Aidant connect de la feuille de route de « France Numérique Ensemble », selon les termes du projet joint en annexe 4 au présent rapport ;
- de m'autoriser à recouvrer la recette de 20 000 € prévue dans le cadre de la mise en œuvre de cette convention reprise en annexe 4 ;
- de m'autoriser à signer tout document afférent à la mise en œuvre du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (SDAASP) 2025-2030 et de la feuille de route départementale « France Numérique Ensemble ».

CODE GRAND ANGLE		ENGAGEMENTS		
OPERATION	ENVELOPPE	AUTORISES	DEJA CONTRACTES	PROPOSES DANS LE RAPPORT
36001OP008	36001E17	3 500 000		20 000

Christian POIRET
Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Rapport 2025 sur la situation du Département en matière de développement durable - année de référence 2024

La loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant Engagement national pour l'environnement, dite Loi Grenelle 2, a introduit pour les Conseils départementaux l'obligation de présenter un Rapport annuel sur leur situation en matière de développement durable.

Celui-ci est présenté lors du Rapport d'Orientation Budgétaire, car il constitue un outil d'aide à la décision permettant d'éclairer les orientations stratégiques et budgétaires de la collectivité. Il vise à répondre aux cinq finalités du développement durable énoncées à l'Article 1er du Code de l'environnement (L.110-1) :

- 1° La lutte contre les dérèglements climatiques ;
- 2° La préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources ;
- 3° La cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations ;
- 4° L'épanouissement de tous les êtres humains ;
- 5° Une dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsables.

Le Rapport annuel sur la situation en matière de développement durable couvre les champs des politiques tournées vers les territoires et les habitants, le fonctionnement interne du Département du Nord ainsi que les principes de gouvernance mis en place.

5ème rapport annuel depuis l'adoption de la stratégie « Nord Durable »

Au vu des données scientifiques récentes, particulièrement préoccupantes sur l'évolution du climat et l'érosion de la biodiversité, et des sérieuses menaces que font peser ces perspectives pour la prospérité, la stabilité et la sécurité à l'échelle mondiale et locale, le Département du Nord a souhaité renforcer sa stratégie de transition écologique et solidaire en adoptant le 18 novembre 2019 une délibération cadre Nord durable.

En sa qualité de chef de file des solidarités territoriales et humaines, le Département a souhaité modifier ses propres pratiques, impulser, faciliter et encourager la mobilisation de l'ensemble des acteurs (collaborateurs, collectivités, citoyens, partenaires associatifs et entreprises) et leur transition vers des pratiques écologiques et solidaires, et ainsi apporter une contribution à la définition d'un avenir durable pour les territoires du Nord.

En 2024, des actions ont été mises en œuvres et ont permis de :

- Lutter contre les dérèglements climatiques :
 - 68 référents énergies formés et 4 fresques de la sobriété dispensées,

- 1 818 bénéficiaires de la subvention transports en commun, 616 agents bénéficiaires du Forfait mobilités durables, 361 agents inscrits dans la communauté « lenordcovoiture » sur passpass covoiturage,
 - 14 % de la flotte en véhicules propres (hybrides et électriques) et baisse de 155 véhicules depuis 2017,
 - 4 940 agents télétravailleurs,
 - 250 ménages aidés dans le cadre du dispositif de lutte contre la précarité énergétique NEHS.
- Préserver la biodiversité, les milieux et les ressources :
 - 3 320 ha d’espaces naturels du Nord gérés dont 2 362 ha en propriété,
 - 850 animations sur les Espaces Naturels du Nord dont environ 230 assurées en régie,
 - 10 050 arbres et arbustes plantés sur les Espaces Naturels du Nord,
 - Des collectifs en interne mobilisés pour la biodiversité locale sur les sites de travail.
 - Favoriser l’épanouissement de tous les êtres humains, la cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations :
 - 6ème édition de la semaine Réussir sans Attendre avec plus de 300 entreprises et plus de 11 000 allocataires RSA mobilisés,
 - 35,9 M€ d’aide départementale aux Villages et Bourgs et 25,5 M€ d’aide aux Projets Territoriaux Structurants avec 30 % des projets bonifiés Nord Durable,
 - Une quarantaine de projets, contribuant au développement durable et au bien-être au travail, portés par des collectifs d’agents dans le cadre de la Pépinière.
 - Créer une dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsables :
 - 122 Collèges et 27 Etablissements sociaux et médico-sociaux labellisés « Ici je mange local »,
 - 5 M€ injectés dans l’économie agricole locale.

Au-delà d’une réponse à l’urgence des défis environnementaux, le Département voit dans la transition écologique et solidaire un projet de société porteur de sens et d’enthousiasme, à même de transformer de manière positive les territoires et les modes de vie, de mobiliser et rassembler les Nordistes autour d’une démarche de bon sens, et de tracer la voie d’un avenir plus juste, plus sûr et plus prospère.

Trois objectifs majeurs à horizon 2040 ont été fixés :

- La neutralité carbone pour le patrimoine et les activités départementales,
- Tendre vers la Zéro artificialisation nette pour les opérations du Département hors voirie,
- 10 % d’autonomie alimentaire des territoires du Nord.

Concrétisation de l’ambition inscrite dans la délibération cadre, le Conseil départemental a voté le 28 septembre 2020 le plan « Nord Durable ».

Quatre années après la mise en œuvre opérationnelle du plan initial, la délibération « Actualisation de la stratégie Nord Durable » adoptée le 8 juillet 2024, a dressé un bilan des objectifs à atteindre et des actions mises en œuvre depuis 2020 et a défini une actualisation du plan d’actions afin d’accompagner plus fortement les transitions environnementales et sociales du territoire.

Ainsi pour 2025, la saison 3 de l’Administration durable décline à l’interne un plan d’actions renforcé autour de 4 axes fondamentaux adossés à une animation transversale. Quant à l’actualisation du volet externe, politiques publiques, des actions prioritaires sont identifiées pour agir en faveur de la transition solidaire et décarbonée, de la préservation de la ressource en eau et de la planification écologique.

Le volet “mobilités durables” sera également renforcé grâce aux nouveaux objectifs et mesures dans le cadre du futur Plan de Déplacements de l’Administration 2025-2027 et au virage mobilités décarbonées qui, après avoir été pris dans le cadre du regroupement des services centraux sur le site du Nouveau Forum et de l’Hôtel du Département, sera progressivement étendu à l’ensemble du territoire.

Ces actions illustrent la capacité du Département à construire, au plus près des besoins et attentes des Nordistes et des territoires, un Nord prenant toute sa part dans la nécessaire transition écologique et solidaire.

Je propose au Conseil départemental :

- de prendre acte de la présentation du Rapport annuel de développement durable 2025 du Département du Nord – année de référence 2024.

Christian POIRET
Président du Département du Nord

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 31 mars 2025

OBJET : Opérations relatives au Plan Départemental des Itinéraires de Promenade et de Randonnée (PDIPR)

Dans le cadre de sa politique Nord durable et en particulier de son engagement 3.4, visant à mettre en œuvre un plan de valorisation des chemins inscrits au Plan Départemental des Itinéraires de Promenade et de Randonnée (PDIPR) et pour améliorer les continuités écologiques et valoriser le patrimoine naturel des territoires à destination des habitants et des touristes, le présent rapport a pour objet :

- les nouvelles modalités de financement des équipements et travaux des chemins de randonnée, inscrits au Plan Département des Itinéraires de Promenade et de Randonnée (PDIPR),
- les modifications des Circuits « Les voyettes du Val de Marque » à Gruson et « Autour de Sainghin-en-Mélantois », à Sainghin-en-Mélantois.

1) NOUVELLES MODALITÉS DE FINANCEMENT DES ÉQUIPEMENTS ET TRAVAUX DES CHEMINS DE RANDONNÉE INSCRITS AU PLAN DÉPARTEMENT DES ITINÉRAIRES DE PROMENADE ET DE RANDONNÉE (PDIPR)

Dispositif actuel :

Par délibération du 30 mai 2022 (DRE/2022/181), le Conseil départemental a adopté les critères de subvention relatifs aux travaux et équipements le long des itinéraires de randonnée (annexe 1).

Le montant total des subventions a été fixé à 50 000 € par an, par chemin ou par maître d'ouvrage et plafonné à 80 % du montant H.T. des travaux.

Les dépenses concernent les travaux propres au chemin drainage et gestion de l'eau, comblement d'ornières, élagage, fourniture et pose d'escaliers, de tables de pique-nique, de bancs, de barrières, de bornes, de garde-corps, de panneaux réglementaires...

Nouveau dispositif proposé :

Afin de contribuer à une meilleure accessibilité des chemins de randonnée, à une pratique sécurisée pour les différents usagers et à l'intégration de critères Nord durable, il est proposé d'actualiser les modalités de l'intervention départementale.

Les travaux et les équipements susceptibles d'être soutenus par le Département concernent la réhabilitation des chemins : drainage et gestion de l'eau, comblement d'ornières, élagage, fourniture et pose d'escaliers, de barrières, de bornes, de garde-corps...

Un taux de subvention unique de 50 % est proposé pour l'ensemble des investissements éligibles dans le respect des plafonds spécifiques, selon les opérations. Le montant maximum de la subvention sera fixé à 15 000 € par an, par chemin et par maître d'ouvrage, avec un plafond du montant des travaux de 30 000 € HT.

Les modalités de ce dispositif sont présentées en annexe 2, qui reprend les objectifs, les types de projets soutenus, les porteurs de projets éligibles, les critères Nord durable, les dépenses éligibles et le taux de financement possible.

2) MODIFICATIONS DES CIRCUITS « AUTOUR DE SAINGHIN-EN-MÉLANTOIS » ET « LES VOYETTES DU VAL DE MARQUE » À GRUSON

La commune de Sainghin-en Mélandois sollicite une nouvelle dénomination du circuit « Autour de Sainghin-en-Mélantois », inscrit au PDIPR, ainsi qu'un changement de lieu de départ.

En ce qui concerne le point de départ, il est proposé de le déplacer du parking du contour de l'église, au parking du complexe sportif, où le potentiel de stationnement est plus important et le sera davantage encore, à l'issue des travaux d'agrandissement du parking.

Concernant la dénomination de ce circuit, il est proposé de lui donner le nom de « Boucle des Censes », qui est justifié par la présence sur son tracé, de 4 fermes d'origine seigneuriale ou abbatiale, tout à fait remarquables (carte en annexe 3).

La commune de Sainghin-en Mélandois a délibéré le 12 novembre 2024 (annexe 4).

Une réflexion a été menée sur l'amélioration de l'offre touristique « Nature » des territoires des communes de Sainghin-en-Mélantois, Bouvines et Gruson, afin d'enrichir le parcours de randonnée « Les voyettes du Val de Marque » par l'ajout de 2 voyettes :

- la voyette des jardiniers,
- la voyette de noisetiers (carte en annexe 5).

C'est pourquoi la commune de Gruson sollicite la modification du tracé « Les voyettes du Val de Marque », inscrit au PDIPR.

L'autorisation de circulation sur les voyettes de la commune de Gruson, servitudes publiques de passage, induit l'approbation de ce nouveau tracé.

La commune de Gruson a délibéré sur cette modification le 8 octobre 2024 (annexe 6).

Je propose au Conseil départemental :

- d'approuver les nouvelles modalités de financement des équipements et travaux sur les chemins de randonnées inscrits au Plan Départemental des Itinéraires de Promenade et de Randonnée (PDIPR), tel que défini dans le présent rapport et détaillé en annexe 2 ci-jointe;
- d'approuver au Plan Départemental des Itinéraires de Promenade et de Randonnée les modifications des circuits « Autour de Sainghin-en-Mélantois » sur la commune de Sainghin-en-Mélantois et « Les voyettes du Val de Marque » sur la commune de Gruson;
- d'autoriser Monsieur le Président à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de ces décisions.

CODE GRAND ANGLE		ENGAGEMENTS		
OPERATION	ENVELOPPE	AUTORISES	DEJA CONTRACTES	PROPOSES DANS LE RAPPORT
23005OP010	23005E40	130 000 €	0 €	0 €

Christian POIRET
Président du Département du Nord

DELIBERATIONS

0.1

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20250331-331886-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 3 avril 2025

Publié le 3 avril 2025

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 31 MARS 2025
SEANCE DU 31 MARS 2025**

Suite à la convocation en date du 18 mars 2025

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Etaient présents : Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Paul CHRISTOPHE, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Jean-Luc DARCOURT, Christine DECODTS, Laurent DEGALLAIX, Frédéric DELANNOY, Sylvie DELRUE, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Max-André PICK, Christian POIRET, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Eric RENAUD, Bertrand RINGOT, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Jean-Noël VERFAILLIE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Salim ACHIBA donne pouvoir à Doriane BECUE, Bernard BAUDOUX donne pouvoir à Agnès DENYS, Valentin BELLEVAL donne pouvoir à Jean-Luc DETAVERNIER, Pierre-Michel BERNARD donne pouvoir à Jean-Luc DARCOURT, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Didier MANIER, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Marie CIETERS, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Michel LEFEBVRE, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Valérie CONSEIL, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Laurent DEGALLAIX, Elisabeth MASSE donne pouvoir à Marie CHAMPAULT, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Maël GUIZIOU, Michel PLOUY donne pouvoir à Sylvie DELRUE, Marie-Paule ROUSSELLE donne pouvoir à Monique EVRARD, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Philippe WAYMEL, Anne VANPEENE donne pouvoir à Patrick VALOIS, Karima ZOUGGAGH donne pouvoir à Max-André PICK.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Claudine DEROEUX.

OBJET : Rapport d'orientations budgétaires 2025

DONNE ACTE:

- à l'unanimité au Président du Département du Nord de la présentation du rapport d'orientations budgétaires 2025 joint en annexe et de la tenue du débat.
-

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 11 h 15.

57 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 21 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Madame SANDRA (jusqu'alors représentée par Monsieur BRICOUT), ainsi que par Messieurs DIEUSAERT et SIEGLER (porteur du pouvoir de Madame LABADENS).

Madame QUATREBOEUF et Monsieur VERFAILLIE, présents à l'appel de l'affaire, avaient quitté définitivement la séance préalablement au vote sans donner de procuration. Ils sont donc comptés absents sans procuration pour ce vote.

Monsieur HOUSSIN, présent à l'appel de l'affaire, avait quitté la séance préalablement au vote et avait donné pouvoir à Madame FAUCHILLE.

Madame BOCQUET, ainsi que Messieurs CHRISTOPHE et LEBLANC, présents à l'appel de l'affaire, avaient quitté momentanément la salle préalablement au vote.

Vote intervenu à 12 h 51.

Au moment du vote, 54 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 22

Absents sans procuration : 6

N'ont pas pris part au vote : 0

Ont pris part au vote : 76 (y compris les votants par procuration)

Résultat du vote :

Abstention : 0

Total des suffrages exprimés : 76

Majorité des suffrages exprimés : 39

Pour : 76 (Groupe Union Pour le Nord ; Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen ; Groupe Communiste et Républicain : pour l'Humain d'Abord ! ; Groupe Ecologiste Europe Ecologie Les Verts Génération.s ; Mesdames BAILLEUL, DECODTS et Monsieur RENAUD, non-inscrits)

Contre : 0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation,
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques et de
l'Achat Public,

Eric LECAT

Table des matières

INTRODUCTION.....	1
I. L'INTERVENTION DE NOTRE COLLECTIVITÉ MISE À MAL PAR LE CONTEXTE NATIONAL POLITIQUE, BUDGETAIRE ET LA FRAGILITE DE L'ECHELON DEPARTEMENTAL.....	4
I.1. LA CONSTRUCTION BUDGÉTAIRE 2025 RENDUE DIFFICILE PAR UN CONTEXTE NATIONAL INSTABLE ET UNE SITUATION DÉPARTEMENTALE TRÈS CONTRAINTE	4
I.1.1. <i>Le contexte national : une loi de finances pour 2025 oscillant entre rigueur et austérité</i>	<i>4</i>
I.1.2. <i>L'échelon départemental en réel danger financier pour les années à venir.....</i>	<i>5</i>
I.2. LES RECETTES DU DÉPARTEMENT (TVA ET DMTO) SOUMISES AUX ALÉAS ÉCONOMIQUES ET AUX DÉCISIONS POLITIQUES .	6
I.2.1. <i>La fiscalité indirecte</i>	<i>7</i>
I.2.2. <i>Dotations et compensations</i>	<i>9</i>
I.2.3. <i>Les recettes sociales.....</i>	<i>10</i>
I.2.3.1. Les concours de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA).....	10
I.2.3.2. Les recettes relatives à l'insertion	11
I.2.4. <i>Les autres recettes de fonctionnement (hors provisions).....</i>	<i>12</i>
I.2.5. <i>La reprise des provisions</i>	<i>12</i>
I.3. L'ÉPARGNE ET LA DETTE SE DÉGRADENT MALGRÉ LA RECHERCHE CONSTANTE DE FINANCEMENTS.....	13
I.3.1. <i>Une dégradation des épargnes</i>	<i>13</i>
I.3.2. <i>Les principales recettes d'investissement</i>	<i>14</i>
I.4. LA NÉCESSAIRE RÉVISION DE LA STRATÉGIE D'EMPRUNT POUR PRÉSERVER L'INVESTISSEMENT	15
I.5. UNE PRESSION BUDGÉTAIRE ACCRUE SUR LES DÉPENSES DU DÉPARTEMENT	17
I.5.1. <i>Une détermination à agir pour les Nordistes contrainte par des dépenses obligatoires et incompressibles en hausse</i>	<i>17</i>
I.5.1.1. Les augmentations d'activité et les aléas économiques pèsent sur le budget.....	17
I.5.1.2. Le budget départemental également grevé par les décisions étatiques.....	18
I.5.1.3. Malgré les contraintes financières, le Département continue sa politique volontariste en faveur des Nordistes les plus fragiles	18
I.5.1.4. L'insertion : une politique de retour à l'emploi particulièrement efficace.....	19
I.5.2. <i>Investir pour les solidarités humaines.....</i>	<i>20</i>
I.5.2.1. Investir pour le bien-être et la bonne prise en charge des plus fragiles.....	20
I.5.2.2. Investir pour l'accueil de nos collégiens dans les meilleures conditions.....	20
I.5.3. <i>Le Département engagé pour l'ensemble des territoires.....</i>	<i>20</i>
I.5.3.1. Le fonctionnement	21
I.5.3.2. L'investissement	23

II. UNE DETERMINATION SANS FAILLE POUR LA PROTECTION DES NORDISTES ET LA VALORISATION DE NOTRE TERRITOIRE	24
II.1. LES SOLIDARITÉS AU CŒUR DES ACTIONS DU DÉPARTEMENT	24
II.1.1. <i>La protection de l'enfance : une mobilisation de moyens sans précédent</i>	<i>24</i>
II.1.2. <i>L'insertion : un levier vers l'emploi</i>	<i>27</i>
II.1.2.1. Un engagement fort de l'Exécutif.....	27
II.1.2.2. Le RSA, premier poste de dépenses pour le Département.....	28
II.1.3. <i>Le Pacte Local des Solidarités (PLS), un outil de contractualisation entre l'État et le Département pour l'insertion</i>	<i>29</i>
II.1.4. <i>L'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap : accompagner les publics et leurs aidants.....</i>	<i>31</i>
II.1.4.1. Le Service Public Départemental de l'Autonomie, une nouvelle manière de travailler pour améliorer le service rendu, « aller vers » et aider les aidants	32
II.1.4.2. Personnes âgées, prévenir la dépendance et accompagner la perte d'autonomie	32
II.1.4.2.1. La prévention, comment anticiper et limiter l'entrée en dépendance	32
II.1.4.2.2. Un soutien à domicile des personnes renforcé par une meilleure réponse au besoin et le renforcement du partenariat	33
II.1.4.2.3. L'habitat des personnes âgées, une diversification de la réponse aux besoins	33
II.1.4.3. Personnes en situation de handicap, renforcer l'inclusion dans le respect du libre choix de mode de vie de la personne.....	34
II.1.4.3.1. Soutien de la vie à domicile de qualité et consolidation d'une vie citoyenne à part entière en compensant le handicap	34
II.1.4.3.2. L'habitat des personnes en situation de handicap, une diversification de la réponse aux besoins.....	35
II.1.4.3.3. La MDPH, lieu ressource pour les personnes en situation de handicap et les partenaires	36
II.1.5. <i>Des actions toujours plus volontaristes pour la santé des Nordistes.....</i>	<i>36</i>
II.1.5.1. Renforcer l'accès au soin des Nordistes les plus fragiles.....	36
II.1.5.2. La volonté de proposer une nouvelle offre de soins sur les territoires face à la désertification médicale	37
II.2. FAIRE VIVRE LE NORD	38
II.2.1. <i>Le Nord : terre de culture et de sport</i>	<i>39</i>
II.2.2. <i>Un aménagement des territoires au service des Nordistes</i>	<i>40</i>
II.2.3. <i>Un Département engagé pour une nature accessible et un territoire résilient</i>	<i>40</i>
II.2.4. <i>Des collèges modernes et accueillants pour un cadre de vie de qualité.....</i>	<i>41</i>
II.3. LA POURSUITE DE L'OPTIMISATION DE NOS MOYENS À TRAVERS L'ACTION DES SERVICES RESSOURCES	42
II.3.1. <i>Le fonctionnement</i>	<i>42</i>
II.3.2. <i>L'investissement</i>	<i>43</i>

CONCLUSION.....	44
RESSOURCES HUMAINES	45

INTRODUCTION

L'article L.3312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), complété par l'article D.3312-12 du même Code, prévoit les délais et le cadre dans lesquels s'inscrit la présentation du Rapport d'Orientations Budgétaires (ROB)¹ : « *Préalablement à l'examen du budget, le président du Conseil départemental présente au Conseil départemental un rapport sur les orientations budgétaires de l'exercice, les engagements pluriannuels envisagés, la structure et l'évolution des dépenses et des effectifs ainsi que sur la structure et la gestion de la dette* ». Ainsi, le ROB permet de débattre des orientations budgétaires de la Collectivité et d'informer les élus et les citoyens sur sa situation.

L'instabilité politique nationale avec la succession de quatre Premiers ministres en moins d'un an pénalise la construction des budgets locaux, car fortement dépendants des trajectoires et données nationales.

Dans ce cadre, avec un vote de la Loi de Finances (LF) le 7 février 2025, et une décision du Conseil Constitutionnel apportée le 13 février, comment construire les hypothèses de financement des budgets avec de telles incertitudes ?

Sur le volet des dépenses, si les collectivités échappent à la contribution importante de 5 milliards d'euros prévue initialement par le Gouvernement de Michel Barnier, elles sont encore sollicitées pour participer à l'effort de redressement des comptes publics à hauteur de 2,2 milliards d'euros. La LF prévoit en effet une contribution de plus de 2 000 collectivités territoriales à hauteur d'1 milliard d'euros en 2025 au titre du dispositif de lissage conjoncturel (DILICO), dont 220 M€, supportés par les Départements (22% de la contribution totale). Sont concernés par cette contribution, 50 Départements dont l'indice de fragilité sociale (IFS)² est inférieur ou égal à l'indice de fragilité sociale médian. Compte tenu de son IFS, le Département du Nord sera heureusement épargné par ce dispositif de mise en réserve par l'État. Il s'agit là d'une des rares nouvelles financières positives à ce stade.

¹ Les données présentées sont celles du budget principal du Département et n'intègrent pas les écritures d'ordre. De même que les données ne préjugent pas des décisions qui seront prises par l'Assemblée lors du vote du Budget Primitif.

² L'IFS est calculé en tenant compte de la proportion d'allocataires RSA, APA et PCH dans la population du département, du revenu par habitant, majoré le cas échéant en fonction du taux de pauvreté et du taux d'épargne brute.

Cette LF privera en effet les collectivités de la dynamique des fractions de Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA) par l'écèlement à leur niveau de 2024, année déjà peu dynamique au vu des prévisions nationales approximatives de cette recette. Cette mesure fera économiser à l'État environ 1,2 milliard, soit 688 M€ de pertes de recettes estimées pour l'ensemble des Départements.

Quant à la Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS), elle prévoit une hausse annuelle et cumulative de trois points des cotisations employeur chaque année, jusqu'en 2028. Elle pose également le principe de la fusion des concours de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) mais reste muette sur les perspectives d'amélioration des taux de compensation des allocations APA et PCH.

Pour financer la dynamique de nos dépenses, il ne sera pas possible de compter sur la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) qui sera figée pour le bloc départemental, loin de son indexation à l'inflation réclamée par Départements de France (DF).

Les Départements sont donc contraints d'actionner le seul levier de la fiscalité ouvert par la LF, en relevant le plafond du taux d'imposition d'une de ses principales ressources, les Droits de Mutation à Titre Onéreux (DMTO), de 4,5% à 5%. Le Département s'engage dans cette voie pour préserver ses interventions essentielles pour les Nordistes.

C'est donc dans ce contexte, déjà rendu difficile par une année 2024 marquée par les décisions gouvernementales unilatérales et une croissance en berne, que l'exercice d'élaboration des Budgets Primitifs (BP) 2025 et suivants s'inscrit.

L'instabilité politique et économique rend les projections budgétaires risquées. En effet, les trajectoires de recettes comme de dépenses sont particulièrement incertaines. De plus, les décisions gouvernementales déjà actées et à venir ne sont, le plus souvent, pas ou peu compensées. L'accroissement des besoins dans plusieurs secteurs tels que celui de l'enfance ou de l'autonomie grève le futur budget du Département, alors même que ce dernier ne dispose presque plus d'autonomie quant à l'évolution de ses recettes. Contrairement à l'État, le Département ne peut pas emprunter pour financer sa section de fonctionnement et doit présenter un budget en équilibre. Cette situation et ces obligations budgétaires rendent de plus en plus difficile sa stabilité financière. C'est d'autant plus préjudiciable pour les publics accompagnés par les Départements dont le rôle est de soutenir et protéger les populations de la naissance à la fin de vie.

Ces dernières années, la situation des Départements s'est fortement complexifiée. Le 23 septembre dernier, Départements de France (DF) avait d'ailleurs fait part à l'ancien Premier ministre de « *l'asphyxie budgétaire que subissent les Départements* », puisque les difficultés financières croissantes concernent tout particulièrement cet échelon. Il s'agit là d'un point fondamental à rappeler : les Départements sont bien les collectivités les plus touchées par la situation actuelle.

D'ailleurs, de nombreux Départements ont été amenés à prendre des mesures lourdes et forcément critiquées, en prévoyant notamment la réduction de leurs effectifs, la baisse des subventions dans la culture ou pour les territoires, l'abandon partiel ou total de certaines interventions afin de maintenir des budgets soutenables.

Le Département du Nord n'échappe pas à ce contexte mais reste déterminé à agir ; fort de ses efforts de gestion des années précédentes pour protéger les plus fragiles et faire vivre ce territoire au cœur des transformations majeures de notre époque.

Le Département du Nord préserve l'ensemble de ses politiques publiques qui forment un ensemble cohérent d'intervention pour les Nordistes, tout en maîtrisant sa dette. L'ambition de mener politiques de proximité, de solidarité et de cohésion pour accompagner les Nordistes porte ses fruits.

I. L'INTERVENTION DE NOTRE COLLECTIVITÉ MISE À MAL PAR LE CONTEXTE NATIONAL POLITIQUE, BUDGETAIRE ET LA FRAGILITE DE L'ECHELON DEPARTEMENTAL

Les Départements se trouvent dans une situation de difficulté extrême et inédite pour garantir leurs recettes alors que leurs dépenses connaissent une forte dynamique intrinsèque. C'est dans cette situation intenable que le Département du Nord doit construire son budget 2025.

I.1. La construction budgétaire 2025 rendue difficile par un contexte national instable et une situation départementale très contrainte

I.1.1. Le contexte national : une loi de finances pour 2025 oscillant entre rigueur et austérité

Le calendrier budgétaire national a été bouleversé par un contexte politique d'instabilité.

La nomination extrêmement tardive du Premier ministre Michel Barnier le 5 septembre 2024 (sept semaines après le deuxième tour des élections législatives anticipées) a, de fait, retardé la présentation du Projet de Loi de Finances en Conseil des ministres. La censure de son gouvernement, le 4 décembre, a fait entrer le calendrier budgétaire dans une chronologie inédite.

En même temps, la France fait face à une situation budgétaire dégradée avec un déficit public estimé à 6% du Produit Intérieur Brut (PIB) à la fin d'année 2024. Le niveau d'endettement de l'État français atteint un record : 3 228,4 Mds€ au deuxième trimestre 2024, soit 112% du Produit Intérieur Brut (PIB). Pour rappel, les critères de Maastricht imposent une dette publique maximum à 60% du PIB.

Le PLF 2025 de Michel Barnier avait été construit en prenant une hypothèse de croissance à 1,1%, tandis que le PLF 2025 de François Bayrou revient à 0,9%.

Toutefois, la démission du gouvernement de Michel Barnier le 4 décembre 2024, à la suite d'une motion de censure, a entraîné l'abandon des mesures initialement prévues.

Le Président de la République a ensuite nommé François Bayrou Premier ministre le 13 décembre 2024. En attendant les nouveaux PLF et PLFSS, une loi spéciale a été promulguée au Journal officiel le 21 décembre 2024.

Cette loi spéciale garantissait la reconduction des dotations de l'État et des recettes fiscales sur la base de 2024.

Depuis, la LF 2025 a été votée, reprenant une partie des mesures prévues initialement, notamment :

- la possibilité aux Départements d'augmenter le taux des DMTO de 0,5 points ;
- une hausse de 3 points par an pendant 4 années du taux de cotisation à la CNRACL (partie employeur), pour un coût estimé en 2025 pour le Département du Nord de 6,45 M€ ;
- une enveloppe nationale du Fonds vert abaissée à 1,15 Md€ ;
- la baisse de la Dotation de Compensation de Réforme de la Taxe Professionnelle (DCRTP) et du Fonds Départemental de Péréquation de la Taxe Professionnelle (FDPTP) ;
- la suppression de la dynamique de la TVA avec le maintien du montant à hauteur de la TVA 2024.

I.1.2. L'échelon départemental en réel danger financier pour les années à venir

Départements de France (DF) sensibilise régulièrement le Gouvernement sur la situation financière spécifique de l'échelon départemental. Trois Départements sur dix sont en difficulté financière. Déjà en 2024, le Département de l'Aisne avait voté son BP en déséquilibre³, constituant une alerte claire adressée à l'État sur la situation extrêmement tendue des Départements.

Ces difficultés trouvent plusieurs explications :

- une absence de pouvoir de taux empêchant la maîtrise des recettes :
 - depuis 2021 et la suppression de la Taxe d'Habitation (TH), le Département perçoit une fraction de TVA en lieu et place de son ancienne part de Taxe Foncière sur les Propriétés Bâties (TFPB) ;

³ Depuis, ce budget a été rectifié et mis en adéquation avec les principes budgétaires auxquels sont soumis les Départements.

- depuis la réforme des impôts de production en 2023, le Département ne perçoit plus la Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE) mais une deuxième fraction de TVA ;
- des décisions étatiques imposées sans concertation, rarement compensées ou partiellement. Ces effets sont visibles sur les revalorisations du SMIC, du RSA, du point d'indice, sur le Ségur de la Santé⁴ ;
- un reste à charge sur les Allocations Individuelles de Solidarité (AIS) qui ne cesse de croître depuis le transfert de ces compétences en raison notamment de la hausse de la part des populations concernées et de leur vieillissement ;
- la suppression de la dynamique de la TVA avec le maintien, en 2025, du montant à hauteur de la TVA 2024.

La combinaison de ces multiples facteurs rend incertaine la construction de l'équilibre budgétaire et entraîne une impasse sur la possibilité d'augmenter les recettes.

I.2. Les recettes du Département (TVA et DMTO) soumises aux aléas économiques et aux décisions politiques

Le Département fait face à un paradoxe : il doit construire un budget essentiellement social dont l'équilibre repose principalement sur des facteurs exogènes qu'il ne peut maîtriser ou influencer : conjoncture immobilière et croissance économique.

Les recettes pour les années 2025, 2026 et 2027 ont été estimées sur la base des hypothèses suivantes :

	2025	2026	2027
Croissance du Produit Intérieur Brut (PIB)	0,8%	1,4%	1,5%
Inflation (hors tabac)	1,5%	1,5%	1,5%

La répartition des recettes se décompose en fiscalité (directe et indirecte), dotations et compensations, recettes sociales et autres recettes.

⁴ DF s'oppose pour le moment à l'arrêté du 5 août 2024 relatif à l'extension du Ségur, tant que l'État ne prévoit pas une compensation à la hauteur de cette décision.

En M€	BP 2024	Orientations 2025	Orientations 2026	Orientations 2027
Fiscalité directe (attribution de compensation de CVAE, FNGIR, DCP, IFER)	191,3	190,6	191,6	192,7
Fiscalité indirecte (fractions de TVA (TFB et CVAE), DMTO, TICPE, TSCA...)	1 880,2	1 903,5	1 936,1	1 976,1
Dotations et compensations (dont FPDMT0)	760,0	722,4	720,1	716,8
Recettes sociales	316,6	348,0	341,5	343,1
Autres recettes (dont ingénierie financière)	74,8	119,7	84,3	38,4
Recettes de fonctionnement	3 223,0	3 284,1	3 273,5	3 267,0

L'instabilité économique, sociale et politique entraîne des incertitudes sur les recettes du Département du Nord. Les prévisions d'atterrissage 2024 montrent la forte baisse des recettes par rapport aux inscriptions du BP 2024 (- 80,7 M€, soit - 2,5%), en cause notamment le recul des DMTO ainsi que les régularisations négatives de TVA notifiées en novembre 2024, à - 38,8 M€.

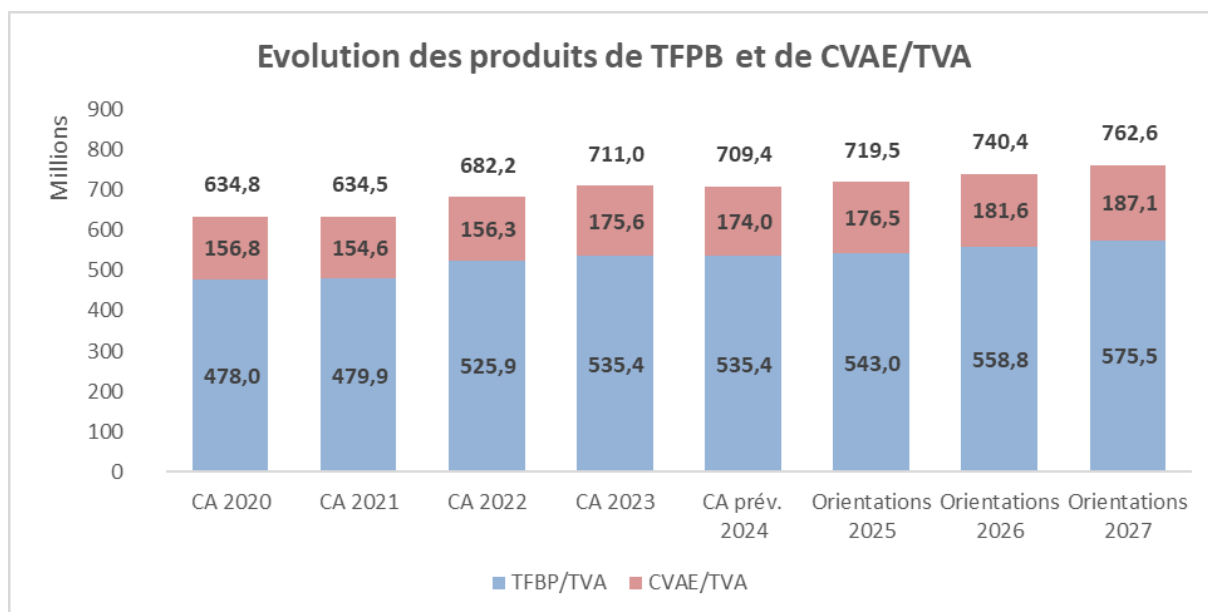
De plus, même si les recettes pour les années à venir sont prévues en très légère augmentation (comparaison de BP à BP), elles ne suffisent pas pour compenser la croissance de nos dépenses sociales et atténuer l'effet ciseaux.

I.2.1. La fiscalité indirecte

La première recette du Département du Nord est désormais la TVA, créant ainsi une dépendance très forte à la situation économique nationale. Rappelons, à cet égard, que l'État a enlevé aux départements la taxe foncière puis la CVAE, privant ainsi cet échelon territorial de son autonomie fiscale et donc de son pouvoir d'agir sur les taux comme évoqué précédemment.

Au regard des prévisions budgétaires initiales optimistes de l'État et d'une croissance économique plus faible que prévue, les recettes de TVA en 2024 sont en baisse par rapport à 2023. Or, dans le cadre de la contribution des Collectivités au redressement des comptes publics, la LF pour 2025 prévoit le gel de la dynamique de TVA à hauteur de l'encaissé 2024.

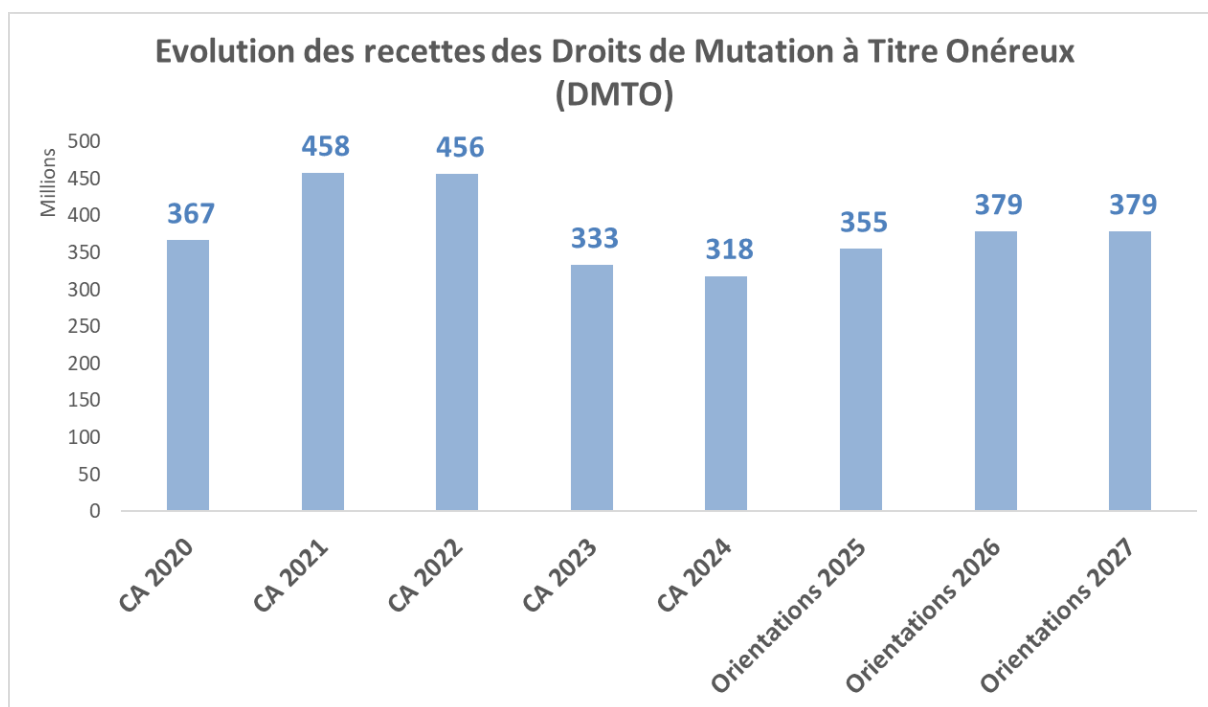
Ce gel a pour conséquence non seulement de mettre en très grande difficulté budgétaire les Départements, pourtant déjà fortement atteints par l'explosion des dépenses sociales, mais aussi de créer une distorsion au sein des collectivités territoriales car le gel de TVA ne concerne pas les Communes. Toutes choses égales par ailleurs et sans évolution du taux, les recettes de TFPB en 2024 auraient été supérieures de presque 20 M€ par rapport au produit de TVA perçu en compensation.



Néanmoins, la Taxe Spéciale sur les Conventions d'Assurances (TSCA), également liée à la conjoncture économique, devrait conserver son dynamisme. Elle repose essentiellement sur les assurances automobiles, le risque incendie et la protection juridique. Cette recette progresserait de 11,7% par rapport au BP 2024 (+ 45,5 M€), notamment grâce à un reliquat 2024 de 23 M€. La prévision 2025 est de 435,5 M€.

La Taxe Intérieure de Consommation sur les Produits Énergétiques (TICPE), affectée pour l'essentiel aux dépenses du RSA, est estimée en 2025 à 355 M€ (+ 1 M€ par rapport à 2024). Cette taxe est relativement stable car son montant est très majoritairement forfaitaire.

En 2025, la faible reprise des DMTO, au vu d'un contexte encore morose du marché immobilier, n'apporte pas non plus un espoir de dynamique de recettes favorable, malgré la possibilité d'augmenter le taux de 0,5 points (dont les primo-accédants seront exonérés).



L'ensemble des recettes de fiscalité directe ne permet pas aujourd'hui de construire sereinement le prochain budget.

I.2.2. Dotations et compensations

La Dotation Globale de Fonctionnement, composée d'une part forfaitaire, d'une dotation de compensation et d'une dotation de péréquation urbaine, est attendue en baisse à 504,7 M€. Elle était de 506,4 M€ en 2024 (-1,8 M€ soit - 0,3%). Cette dotation n'est pas indexée sur l'inflation, ce qui implique pour le Conseil départemental du Nord un manque à gagner pour 2025 de 8,5 M€ (avec l'hypothèse d'une inflation de l'Indice des Prix à la Consommation Harmonisé (IPCH) à 1,7%⁵ servant de base aux revalorisations des bases des impôts locaux). La dotation globale de fonctionnement est ainsi en 2024 inférieure de 100 M€ à son niveau de 2015, du fait de la « contribution des collectivités au redressement des finances publiques » mise en place par les gouvernements Ayrault puis Valls.

Le fonds de péréquation des DMTO sera également affecté par la baisse des DMTO. Pour 2024, au niveau national, elle est estimée à - 20%. Ainsi, le rendement du fonds sera en 2025 en diminution et devrait approcher les 1,5 Md€. Plus aucune réserve n'étant disponible, le solde net pour 2025 est attendu en recul à hauteur de 68,4 M€ (88,2 M€ en 2024).

⁵Données INSEE, novembre 2024.

De plus, la Dotation de Compensation de la Réforme de la Taxe Professionnelle (DTRCP) subirait à nouveau une ponction estimée à 2,1 M€ pour 2025, soit un montant de 59,6 M€ pour le Département du Nord.

Enfin, le montant du fonds de sauvegarde a fait l'objet de débats dans le cadre du PLF 2025, questionnant son montant et sa répartition. Le solde disponible pour tous les Départements au 31 décembre 2024 est de 32 M€ (contre 100 M€ en 2023), finalement sans retenir d'abondement complémentaire.

I.2.3. Les recettes sociales

I.2.3.1. Les concours de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA)

L'estimation des recettes sociales pour 2025 est de 348 M€.

Les concours financiers de la CNSA représentent une recette importante pour le budget départemental, à hauteur de 229,7 M€ permettant de couvrir une partie insuffisante des allocations APA et PCH. La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) est également financée par la CNSA.

Pour l'année 2024, le taux de couverture moyen national de l'APA est de 42,1%, contre 36% pour le Département du Nord.

2024 (basé sur données définitives 2023)	Échelle nationale	Département du Nord
Dépenses APA*	6 548 832 616	273 794 947
Dotations CNSA	2 759 572 877	98 559 544
Taux de couverture (avant le geste APA)	42,1%	36,0%
Geste APA	149 750 641	20 021 048
Taux de couverture (avec le geste APA)	44,4%	43,3%

**La dépense d'APA correspond à la dépense nette qui est transmise à la CNSA - celle-ci s'entend hors dotation qualité.*

En 2024, la mobilisation du Département pour percevoir une compensation supplémentaire a conduit au versement d'un geste APA, permettant au Département du Nord d'augmenter son taux de couverture de plus de 7 points ; toutefois il reste toujours inférieur à la moyenne nationale.

S'il est prévu un geste en 2025, l'objectif de juste compensation de ces dépenses est encore éloigné et nécessitera une mobilisation forte du Département dans les mois à venir.

Quant au taux de couverture départemental de la PCH, il se trouve dans la moyenne, mais très éloigné de la cible attendue de 50% :

Données définitives (2023)	Échelle nationale	Département du Nord
Dépenses PCH	2 916 961 393	126 682 560
Dotations CNSA	916 772 176	39 803 786
Taux de couverture (avant le geste APA)	31,4%	31,4%

Le Président du Département du Nord se mobilise pleinement afin d'obtenir un taux de couverture minimum de 50% pour ces allocations. Les discussions de Départements de France (DF) avec la ministre Catherine VAUTRIN laissent espérer un taux de couverture de 50% à l'horizon 2027. Comme rappelé par le président de DF, François SAUVADET, il est impératif qu'une première étape soit franchie dès 2026.

Les prévisions de recettes 2025 restent alignées à celles du BP 2024 à hauteur de 187 M€ :

- APA : 139,1 M€ pour les concours CNSA liées à l'APA 1 et 2 (dont 21,3 M€ de dotation qualité et 4 M€ de geste APA) ;
- PCH : 47,9 M€ pour les concours CNSA liées à la PCH, (dont 5,3 M€ de dotation qualité).

À cela s'ajoute d'autres recettes dont notamment les recettes liées à l'avenant 43 à hauteur de 11,8 M€ en 2025, dont 9,4 M€ pour l'APA et 2,4 M€ pour la PCH (contre 10,8 M€ au BP 2024).

I.2.3.2. Les recettes relatives à l'insertion

Le Fonds de Mobilisation Départementale pour l'Insertion (FMDI), d'un montant national de 432 M€, permet aux Départements de recevoir une compensation au titre des dépenses de RSA. Ce fonds est composé de trois parts :

- une première part (40%) au titre de la compensation relative à l'écart entre la compensation reçue et la dépense exposée ;
- une deuxième part (30%) au titre de la péréquation répartie en fonction de critères de ressources et de charges des Départements (potentiel financier, nombre d'allocataires du RSA) ;

- une troisième part (30%) au titre de l'insertion (dépenses cofinancées pour l'insertion par l'activité économique et des contrats aidés).

Le BP 2025 prévoit un montant de 26 M€ (- 1,5 M€ par rapport au BP 2024). Les bons résultats de la politique de retour à l'emploi menée par le Département du Nord le pénalisent en retour sur ce fonds.

I.2.4. Les autres recettes de fonctionnement (hors provisions)

Sur les années à venir, les autres recettes de fonctionnement devraient se stabiliser par rapport à 2024, en excluant la reprise des provisions envisagée pour équilibrer les deux prochains exercices.

Ces recettes sont composées notamment de l'ingénierie financière liée aux fonds européens (Fonds Social Européen (FSE), Fonds de Transition Juste (FTJ), Fonds Européen de Développement Régional (FEDER)) et à la coopération transfrontalière pour un montant total de 29,7 M€. Elles regroupent les recettes liées aux opérations réalisées en maîtrise d'ouvrage directe ainsi que celles dans le cadre desquelles le Département agit comme organisme intermédiaire.

Par ailleurs, des recettes à hauteur de 9,5 M€ sont attendues sur le secteur des RH, principalement au titre de divers remboursements (titres restaurants, subrogation du contrat de prévoyance...) et des recettes issues du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

En outre, des recettes sont attendues sur le secteur des collèges, correspondant pour l'essentiel à la participation des familles au titre de la restauration et de l'hébergement des collégiens (5,9 M€).

Sur le secteur de la voirie, des recettes sont estimées à 1,2 M€ pour les redevances d'occupation du domaine public départemental.

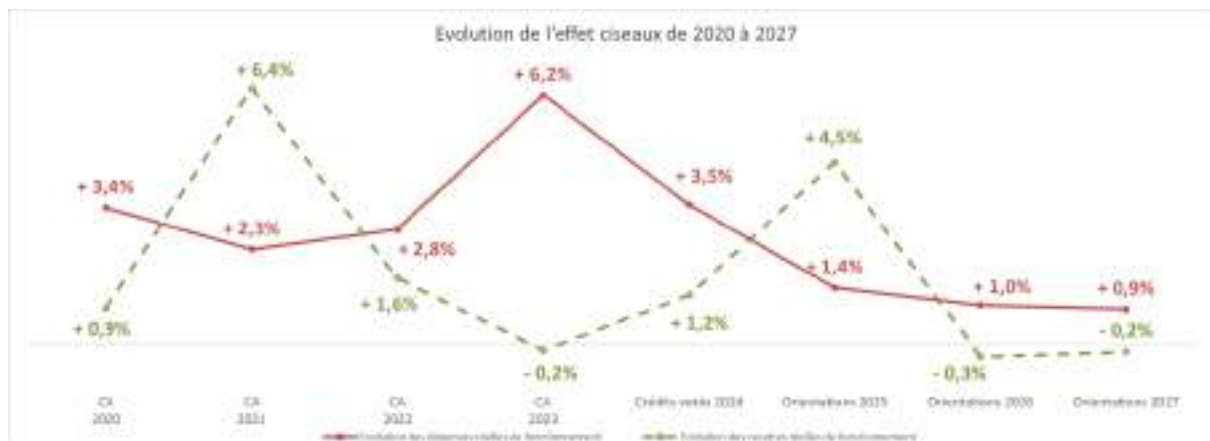
Le volume des récupérations d'avance de l'aide sociale à l'hébergement sur les successions est porté à 40 M€ pour l'année 2025.

I.2.5. La reprise des provisions

Afin de procéder à l'équilibre budgétaire de la section de fonctionnement, le Département aura recours, pour le BP 2025, à une importante reprise de provision (plus de 65 M€). En l'état, le solde devrait être repris dès l'exercice 2026 sans qu'il ne permette de couvrir les besoins.

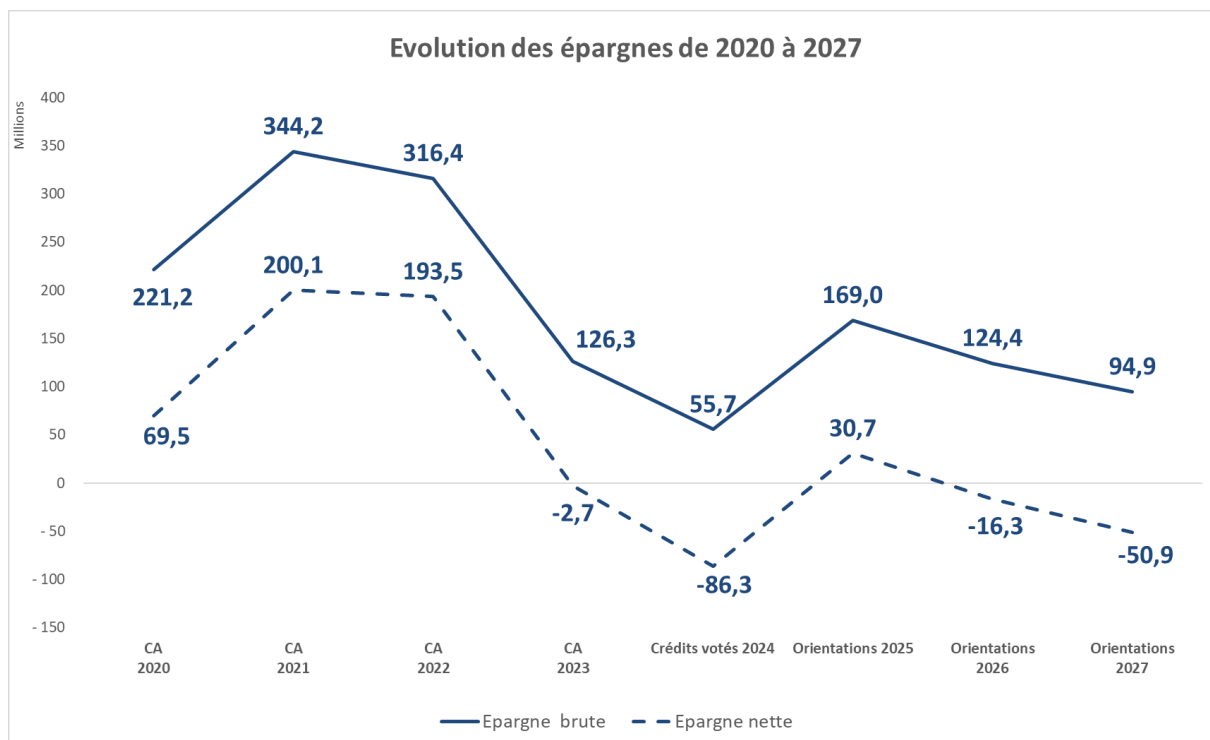
I.3. L'épargne et la dette se dégradent malgré la recherche constante de financements

Malgré une recherche de financement, les hausses d'activité sur les secteurs de l'enfance et de l'autonomie entraînent une accentuation de l'effet ciseaux.



I.3.1. Une dégradation des épargnes

Les difficultés pour équilibrer le budget entraînent mécaniquement une dégradation du niveau des épargnes.



L'épargne nette étant par principe le premier mode de financement de la section d'investissement, cette détérioration diminue d'autant les marges de manœuvre pour investir.

Cette dégradation du niveau des épargnes, et notamment de l'épargne nette depuis 2022, est observée pour l'ensemble des collectivités territoriales mais les Départements sont les plus fortement impactés.

Epargne nette (CAF nette) en M€	Exécution 2022 à fin décembre 2022	Exécution 2023 à fin décembre 2023	Exécution 2024 à fin décembre 2024	Evolution 2023/2022	Evolution 2024/2023
Communes	2 264	2 949	2 427	30,3%	-17,7%
GFP	2 674	3 392	3 101	26,9%	-8,6%
Départements	8 426	3 107	147	-63,1%	-95,3%
Régions	2 643	1 917	1 477	-27,5%	-23,0%
Total	16 007	11 634	7 152	-29,0%	-37,1%

Les difficultés rencontrées par les Départements s'illustrent particulièrement sur la répartition du fonds de sauvegarde. En effet, si en 2024 seuls 14 Départements étaient éligibles sur l'épargne brute et l'indice de fragilité sociale, le nombre de bénéficiaires sera doublé sur la base de ces mêmes critères. Sachant que ce même fonds de sauvegarde passera d'environ 100 millions à 32 sans abondement de l'Etat, ce refus de l'Etat de soutenir les départements les plus fragilisés est inacceptable.

I.3.2. Les principales recettes d'investissement

Les recettes d'investissement sont estimées en 2025 à 62,6 M€.

Les trois principales recettes d'investissement sont le FCTVA, la Dotation Départemental d'Équipement des Collèges (DDEC) et la Dotation de Soutien à l'Investissement des Départements (DSID).

Recettes d'investissement (en M€)	CA 2022	CA 2023	Crédits votés 2024	Orientations 2025	Orientations 2026	Orientations 2027
FCTVA	25,7	33,0	30,8	26,9	22,0	19,4
DDEC	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0
DSID	8,8	5,5	7,3	3,8	3,7	5,0

Si le PLF, présenté par le Gouvernement Bayrou prévoyait une baisse du taux de compensation du FCTVA, passant de 16,404% à 14,85%, la mesure a finalement été

abandonnée dans la LF, assurant une continuité dans les modalités de gestion du FCTVA.

Malgré la baisse du Fonds vert de 1,35 Mds€ en Autorisation d'Engagement par rapport à la LF de 2024, soit désormais un Fonds vert de 1,15 Mds€, l'enveloppe des Crédits de Paiements est restée stable. Cette baisse du Fonds vert aura un double effet négatif : elle entraînera d'une part une baisse de l'investissement local, pourtant indispensable pour créer de la croissance et d'autre part, ralentira les nécessaires adaptations au changement climatique.

La Dotation de Soutien à l'Investissement des Départements (DSID) regroupe à la fois les recettes perçues au titre des projets éligibles aux enveloppes 2023, 2024 et 2025 mais aussi les soldes liés à des projets plus anciens, notamment la reconstruction de l'Établissement Public Départemental pour Soutenir, Accompagner, Éduquer (EPDSAE) de Monceau Saint Waast en 2021, mais aussi la restructuration globale du foyer de vie Symphonia à Bauvin en 2022.

Enfin, 18,9 M€ d'aides et subventions diverses sont attendues pour 2025 sur des projets spécifiques notamment dans les secteurs :

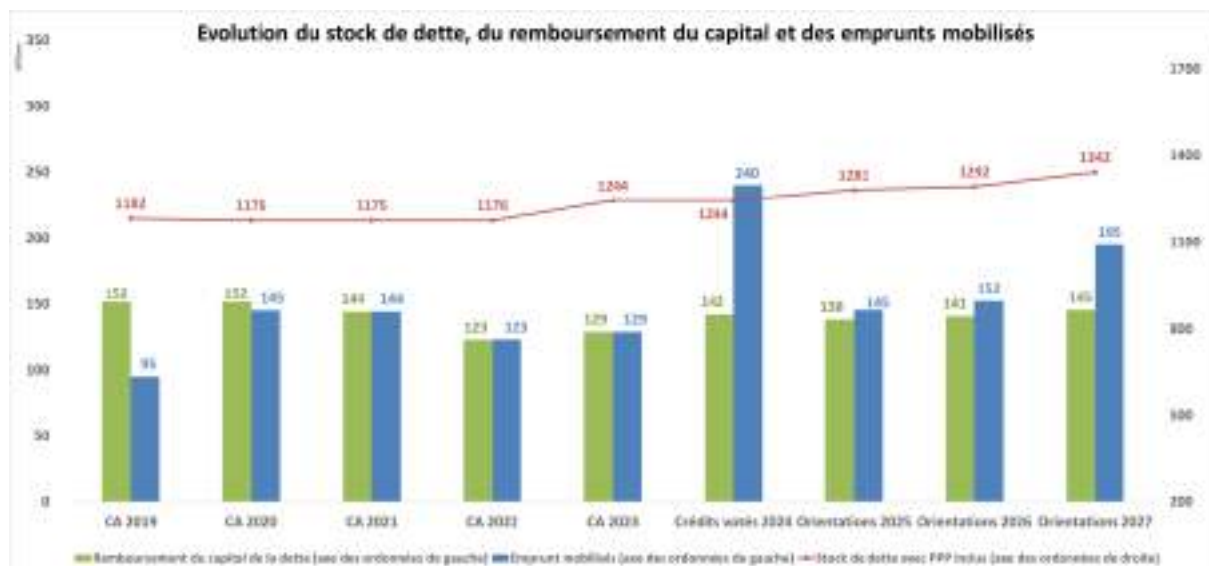
- des collèges : 2,8 M€ dans le cadre du solde du Fonds vert pour le collège Van Der Meersch à Mouvaux ;
- de la voirie : 9,2 M€ dont 1,8 M€ sur les projets de contournement de Valenciennes et 1 M€ sur l'aménagement à 2x2 voies de la RD 642 entre Strazeele et Merris ;
- du développement territorial et cadre de vie : 1,4 M€ en recettes de politique cyclable.

I.4. La nécessaire révision de la stratégie d'emprunt pour préserver l'investissement

Compte tenu du contexte politique et budgétaire de la France, la tendance à la dégradation des marges de financement est probablement appelée à se poursuivre, incitant à ne pas différer la contractualisation des financements 2025.

Le plein effet du mouvement de détérioration n'est pas encore totalement intégré dans les conditions de financement offertes aux collectivités par les partenaires bancaires. Ainsi, cette situation favoriserait une campagne précoce pour lever l'emprunt. Cependant, l'absence de LF a conduit beaucoup de collectivités comme le Nord à décaler le vote du budget et donc l'autorisation de souscrire l'emprunt. Force est de constater que les multiples incertitudes qui pèsent sur les perspectives des collectivités rendent frileux les partenaires bancaires dans leurs offres de financement.

Cependant, la stratégie d'emprunt départementale s'adapte à la situation et à la volonté de maintenir un haut niveau d'investissement. Après une phase de désendettement puis de stabilité de la dette, le levier de la dette pourrait aujourd'hui être actionné sereinement pour soutenir l'investissement et maintenir la qualité de service public.



Le recours à l'emprunt augmente de fait le stock de dette ainsi que les dépenses de fonctionnement relatives aux intérêts de la dette.

En M€	CA 2020	CA 2021	CA 2022	CA 2023	Crédits votés 2024	Orientations 2025	Orientations 2026	Orientations 2027
Intérêts de la dette	18,0	17,3	17,9	29,2	34,6	33,3	32,7	34,0

Les emprunts sont sécurisés puisqu'ils respectent tous la classification 1A de la charte de Gissler (emprunts les plus sûrs), avec un taux moyen au 31 décembre 2024 à 2,75%. La répartition entre taux fixe (73,3%) et taux variable (26,7%) au 31 décembre 2024 sécurise la dette du Département. Dans le même temps, la diversité des prêteurs (au nombre de 14) est source de stabilité. Ainsi, la qualité de signature de la Collectivité reste pour le moment très élevée.

Les travaux de préparation budgétaire du Département intègrent de nouveaux emprunts ayant les mêmes caractéristiques que la dette existante.

Toutefois, au regard de la conjoncture actuelle et mécaniquement au vu de la dégradation de l'épargne, la capacité de désendettement a automatiquement augmenté depuis 2022.

I.5. Une pression budgétaire accrue sur les dépenses du Département

I.5.1. Une détermination à agir pour les Nordistes contrainte par des dépenses obligatoires et incompressibles en hausse

Le Département est confronté à une pression budgétaire accrue sur les dépenses d'action sociale. En effet, de nombreuses dépenses obligatoires et incompressibles sont en hausse en raison des besoins en protection de l'enfance, du vieillissement de la population, de la revalorisation des allocations, de l'augmentation de l'activité et de la conjoncture économique mais aussi des nombreuses décisions étatiques unilatérales.

I.5.1.1. Les augmentations d'activité et les aléas économiques pèsent sur le budget

Dans les domaines de l'enfance et de l'autonomie, l'augmentation des dépenses s'explique en partie par de plus grands besoins. À l'échelon départemental, l'activité des services de l'ASE connaît une augmentation sans précédent :

- le nombre d'informations préoccupantes annuelles est passé de 7 962 à 9 837 en trois ans, soit une augmentation totale de presque 24% ;
- le nombre de mesures avec accueil a connu, sur les trois dernières années, une augmentation de 17%, soit près de 1 750 enfants de plus confiés à l'ASE.

Fin 2024, l'activité reste sur un niveau particulièrement élevé.

Par ailleurs, la hausse du nombre de MNA depuis l'été dernier amène le Département à augmenter le budget 2025 de 6 M€. Là aussi, l'État doit prendre ses responsabilités car les départements n'ont pas à subir seuls les conséquences de l'afflux de MNA.

En parallèle, les dépenses incompressibles du Département, en hausse, se répercutent sur d'autres postes de la Collectivité.

En effet, le Département fait face à des dépenses de fluides (gaz et électricité) exponentielles : 3,4 M€ au CA 2021 contre 6,5 M€ estimés en 2024. Ces augmentations de fluides ont également des conséquences sur les dotations aux collèges et forfaits d'externat. En effet, 70% de celles-ci sont fléchées sur ce poste de dépenses qui augmente ainsi de près de 30 M€ entre 2021 et 2024.

Pour la période 2024-2030, le Département a pris en compte dans le calcul de la dotation, le renouvellement des marchés d'achat d'énergie pour le gaz et l'électricité. Cette politique d'achat maîtrisée et regroupée permet d'envisager des coûts moins élevés en 2025 et pour les années à venir. Ainsi, les efforts de maîtrise des coûts de

l'énergie demandés aux établissements peuvent se traduire par une économie intégrée dans les dotations attribuées.

La baisse annoncée des tarifs de l'énergie et l'optimisation des dépenses engagées par les établissements se répercuteront sur les dotations et forfaits d'externat 2025 qui seront ainsi, pour ces raisons uniquement, budgétés en baisse.

I.5.1.2. Le budget départemental également grevé par les décisions étatiques

Pour l'année 2025, les différentes mesures étatiques sont estimées avec un coût net de 164 M€.

Les revalorisations dans le cadre du Ségur de la santé sont estimées pour 2025 à 44,5 M€, compensées à hauteur seulement de 5,4 M€. Le Ségur bénéficie à la fois aux agents du Département (10,4 M€ prévus), à ceux des établissements et services médico-sociaux (ESMS) de l'enfance (20 M€) et de l'autonomie (14,1 M€).

Les mesures sur le point d'indice de juillet 2022, juillet 2023 et janvier 2024 réhaussent structurellement la masse salariale du Département de plus de 43 M€ sans aucune compensation, celles du SMIC de 10,2 M€.

Depuis 2021, le RSA a été revalorisé à six reprises⁶, sans compensation dont les impacts cumulés sont estimés à 76 M€ pour 2025.

Enfin, l'avenant n°43 à la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile va engendrer 25 M€ de dépenses compensées à moins de 50%.

Ainsi, l'ensemble des décisions prises par l'État ces dernières années, sans aucune concertation, grèvent lourdement le budget départemental. Il ne s'agit pas ici de remettre en cause le bienfondé de ces mesures sur le pouvoir d'achat mais de dénoncer à la fois la méthode et surtout l'absence de compensations justes et pérennes.

I.5.1.3. Malgré les contraintes financières, le Département continue sa politique volontariste en faveur des Nordistes les plus fragiles

Dans le secteur de l'autonomie, le Département soutient les Services Autonomie à Domicile (SAD). En effet, les heures de SAD sont revalorisées à hauteur de 24,58 €/heure à partir du 1^{er} janvier 2025 (contre 23,5 €/h au 1^{er} janvier 2024) pour les prestations d'APA et de PCH.

Dans le secteur de l'enfance, le Département estime à 53,4 M€ le budget prévu en 2025 pour les actions de prévention, d'autonomisation des jeunes et les projets pour

⁶ Revalorisation à venir du 1^{er} avril 2025 incluse

l'enfant. Elles permettent notamment de sensibiliser les parents aux sujets de la parentalité, de soutenir l'écoute notamment dans les centres d'aide médico-sociaux. La Collectivité soutient les actions de prévention, accompagne les jeunes majeurs grâce à l'allocation d'Entrée dans la Vie Adulte (EVA). Afin de permettre aux enfants issus de l'ASE de découvrir de nouveaux horizons, le Département propose chaque année des colonies de vacances. Près de 1,6 M€ sont projetés pour 2025 pour cette action.

Les actions de prévention du Département concernent également la lutte contre les Violences Intrafamiliales (VIF). Elles portent sur trois axes d'intervention principaux, déclinés dans la feuille de route de lutte 2023-2026 :

- la prévention des violences intrafamiliales dès le plus jeune âge ;
- le repérage, la protection et l'accompagnement de toutes les victimes (adultes et enfants) de VIF ;
- l'éviction et la responsabilisation des auteurs.

Enfin, les actions de prévention concernent également la santé à travers notamment la Protection Maternelle et Infantile (PMI). Les consultations et actions de nos professionnels médico-sociaux permettent le suivi médical (notamment les primovaccinations) des tout-petits, et constituent des lieux d'écoute pour les jeunes parents. La vaccination proposée par le Département se poursuit tout au long de la vie de l'enfant. Une campagne de vaccination menée par les professionnels de nos services préventions santé contre le papillomavirus a lieu notamment chaque année dans l'ensemble des collèges du territoire depuis 2023.

I.5.1.4. L'insertion : une politique de retour à l'emploi particulièrement efficace

La Collectivité poursuit ses efforts dans le domaine du retour à l'emploi et en direction des allocataires du RSA, une des priorités politiques du mandat. En dépit de la hausse du montant de l'allocation, le Département a su contenir le coût du RSA par l'évolution positive à la baisse du nombre d'allocataires, en les accompagnant vers l'emploi. Ainsi, entre le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2024, cette diminution atteint 15,7% (soit près de 17 000 foyers allocataires payés en moins).

I.5.2. Investir pour les solidarités humaines

I.5.2.1. Investir pour le bien-être et la bonne prise en charge des plus fragiles

Le Département continue d'investir pour les plus fragiles (enfance et autonomie) à hauteur de plus de 9,7 M€ en 2025, dont :

- 1,3 M€ pour l'enfance ;
- 2 M€ pour les personnes en situation de handicap ;
- 6,5 M€ pour les personnes âgées.

Ces investissements permettront notamment la rénovation de locaux d'accueil pour ces publics. Le Département va ainsi notamment participer en 2025 à la reconstruction des EHPAD d'Erquinghem et de La Chapelle d'Armentières, et aux réhabilitations et extensions de l'EHPAD et l'unité de soin de longue durée de Wasquehal.

I.5.2.2. Investir pour l'accueil de nos collégiens dans les meilleures conditions

En octobre 2024 a eu lieu l'inauguration des rénovations du collège Debeyre à Marquette-lez-Lille ainsi que le collège Robert Badinter à Cambrai. En 2025, la réhabilitation du collège Van Der Meersch à Mouvaux devrait être achevée et la reconstruction du collège Fernande Benoît à Hazebrouck devrait être lancée. D'autres opérations avanceront également, telles que le collège Etienne Dolet à Provins ou la reconstruction du collège Pablo Neruda à Wattrelos.

I.5.3. Le Département engagé pour l'ensemble des territoires.

La loi de 2015 portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) a confirmé le Département comme chef de file des solidarités territoriales. À ce titre, le Département du Nord assure l'entretien et la modernisation du réseau routier, réalise les travaux et la maintenance des collèges, accompagne les communes et les intercommunalités dans leurs projets de développement, que ce soit par l'octroi d'aides financières, d'aides techniques ou la mise en œuvre de projets d'envergure comme la construction du Canal Seine Nord Europe ou le déploiement de la fibre numérique.

I.5.3.1. Le fonctionnement

Les solidarités territoriales bénéficient d'une augmentation de budget en lien avec la progression du projet de CSNE et des besoins croissants pour le financement du Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) que viennent soutenir les autres secteurs.

En M€	BP 2024	Orientations 2025	Orientations 2026	Orientations 2027
Infrastructures et réseaux	9,5	9,4	9,4	9,4
Projets stratégiques co-financés	0,8	0,7	7,1	6,8
Développement territorial et cadre de vie	12,8	13,7	13,7	13,7
Culture	13,7	12,5	12,5	12,5
Aide aux territoires	1,2	1,6	1,8	1,8
SDIS	100,5	101,5	103,0	104,5
Total général	138,6	139,4	147,5	148,7

Les dépenses de fonctionnement relatives aux infrastructures et réseaux concernent l'entretien et la réparation de la voirie, des véhicules lourds et l'achat de sel pour les prestations de salage en période hivernale.

Depuis 2023, en matière de sécurité routière, le Département consacre à ce service hivernal 2 M€, permettant aux 260 agents déployés sur le territoire d'assurer les opérations de salage et de déneigement des routes départementales. 7 000 tonnes de sel ont été provisionnées pour l'hiver 2024-2025. Pour rappel, les agents bénéficient d'une formation dans le cadre de Nord durable pour une utilisation optimale du sel de déneigement.

Le Département est également acteur de projets stratégiques cofinancés, à savoir le Syndicat Mixte pour le Très Haut Débit (SMTHD) et le CSNE. Pour 2025, il est prévu :

- pour le déploiement du THD (0,4 M€), le financement de deux postes budgétaires en section de fonctionnement : la contribution statutaire et le remboursement des intérêts d'emprunts contractés par le Syndicat Mixte La Fibre Numérique 59-62 ;
- concernant le CSNE, le financement du remboursement des intérêts d'emprunts (0,3 M€). Au sein de la société du CSNE, le Département porte la dette à hauteur de 23,5%. Les paiements actuels des intérêts concernent un prêt de 60 M€ sur 20 ans auprès du Crédit Agricole. Un premier tirage pourrait être effectué dans le cadre du second emprunt souscrit auprès de la Banque Européenne d'Investissement (BEI), au plus tôt fin 2025.

Le développement territorial et le cadre de vie participent au rayonnement du Département et s'appuient sur différentes actions :

- la promotion et le développement des activités sportives grâce aux subventions au bénéfice d'associations sportives : le Département du Nord accueille des événements sportifs, c'est pourquoi 5,2 M€ sont prévus en 2025 pour la promotion et le développement des activités sportives dont 2,2 M€ pour les partenariats avec les clubs et en faveur des manifestations de haut niveau ainsi que 2,6 M€ pour les subventions de fonctionnement aux structures sportives ;
- l'entretien et l'aménagement des Espaces Naturels du Nord ; la dépense en 2025 est estimée à 1,6 M€ ;
- le développement et l'aménagement rural à hauteur de 1,3 M€ dont 1,1 M€ de subventions pour l'agriculture, soit un budget constant par rapport à 2024.

Les dépenses relatives à la culture représentent, en 2025, 12,5 M€ dont 5,4 M€ de subventions aux acteurs culturels et manifestations culturelles.

Les aides aux territoires se traduisent en fonctionnement par une offre en ingénierie par le biais de l'agence iNord et du Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE), pour accompagner les collectivités à concevoir leurs projets d'aménagement.

En effet, depuis 2017, l'Agence iNord répond à un besoin régulièrement exprimé par les communes et intercommunalités en ingénierie pour le montage des projets.

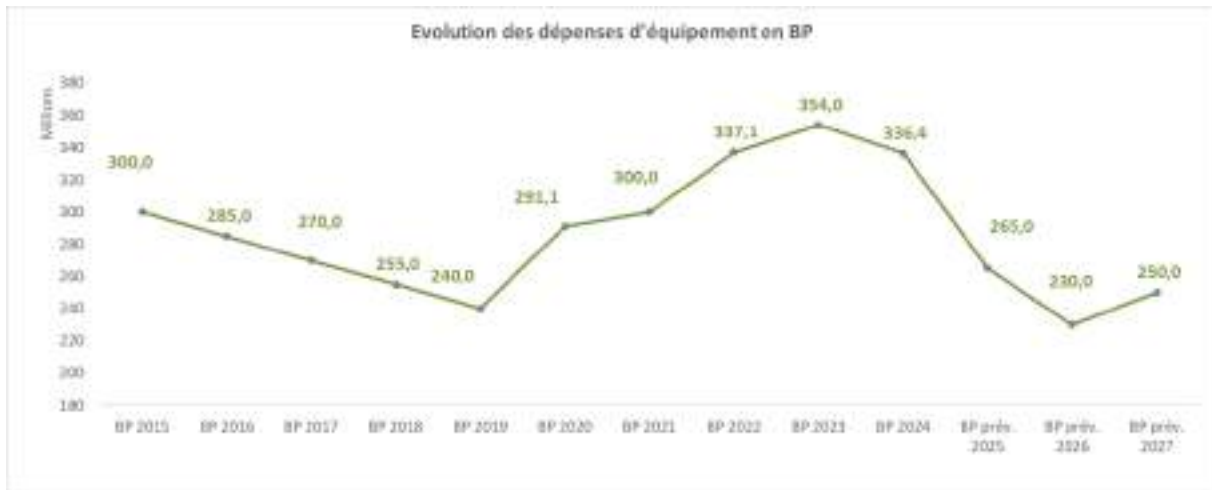
Dans ce contexte difficile, le Département poursuit son soutien au SDIS en allouant chaque année des crédits supplémentaires.

Depuis la loi de départementalisation de 1996, le Département a pris une place majeure dans le financement du SDIS. Elle est attendue à hauteur de 43,8% pour 2025.

Le SDIS fait face, comme le Département, à une hausse continue de ses charges. Rappelons, en effet, que près de 70 % des dépenses de fonctionnement du SDIS sont des dépenses de personnel et que le SDIS, comme toutes les collectivités territoriales, a dû faire face aux revalorisations du point d'indice et autres revalorisations catégorielles. La contribution du Département passe de 93 M€ en 2020 à 101,5 M€ en 2025, représentant une augmentation de plus de 9 % sur cette période.

Cette hausse a permis notamment au SDIS de s'équiper en matériels de pointe, dans le cadre de la lutte contre les incendies de forêt et d'assurer sereinement ses missions lors des manifestations internationales (Coupe du monde de rugby 2023, Jeux Olympiques et Paralympiques 2024, Tour de France 2025).

I.5.3.2. L'investissement



Les investissements porteront en premier lieu sur la voirie, compétence obligatoire et politique publique majeure des départements, secteur sur lequel plus de 73 M€ seront consacrés. Au-delà des opérations courantes de réfection et d'entretien de la voirie existante, dont 25 M€ pour le renforcement, la réparation de la chaussée et le renouvellement des couches de surface, plusieurs projets de grande envergure se déroulent. C'est notamment le cas du chantier relatif à la RD 642, Phase 1 sur la Section Strazeele – Merris, dont les travaux commencent en 2025.

Les études d'autres chantiers se poursuivent : le contournement nord de Maubeuge ou encore l'aménagement de la RD 500 entre Sin-le-Noble et Dechy.

La politique cyclable est prévue à hauteur de 5,9 M€ pour l'année 2025.

Pour 2025, avec la fin du chantier exceptionnel consacré au Musée Matisse, l'investissement dans la culture perdura à travers la rénovation du planétarium du Forum départemental des Sciences.

Des moyens seront également dédiés aux projets structurants dans lesquels le Département est engagé. Au titre du remboursement du capital des emprunts portés par la Société du CSNE et le SMTHD, ce sont ainsi environ 1,6 M€ qui seront consacrés à ces deux projets en 2025.

Malgré un contexte économique peu favorable, le Département fait le choix de continuer à soutenir les projets d'investissement des communes et des intercommunalités pour les prochaines années, alors que nombre de Départements y renoncent. Pour 2025, un montant de 48,8 M€ est prévu en crédits de paiement pour les dispositifs Aide Départementale aux Villages et Bourgs (ADVB) et pour les Projets Territoriaux Structurants (PTS). Dans le cadre de ces appels à projets, le Département maintiendra une bonification sur les subventions attribuées aux projets répondant aux enjeux de sa politique de transition écologique et solidaire Nord durable.

II. UNE DETERMINATION SANS FAILLE POUR LA PROTECTION DES NORDISTES ET LA VALORISATION DE NOTRE TERRITOIRE

L'action départementale se caractérise par des priorités claires : garantir la solidarité sociale et la cohésion territoriale.

Le fondement de la stratégie du Département repose sur le soutien aux Nordistes les plus fragiles, la création d'un lien social notamment par le retour à l'emploi, la promotion du territoire, tout en garantissant la bonne gestion des deniers publics dans le cadre d'un développement durable.

II.1. Les solidarités au cœur des actions du Département

II.1.1. La protection de l'enfance : une mobilisation de moyens sans précédent

La protection de l'enfance occupe une place centrale dans les missions sociales du Département, d'autant plus qu'au regard des statistiques nationales, le Département du Nord est hors norme. En effet, ce sont plus de 12 000 enfants qui sont accueillis en protection de l'enfance, ce qui fait du Nord le Département accueillant le plus d'enfants à l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) : cela représente l'équivalent des 21 Départements en queue de liste, ou du nombre cumulé d'enfants accueillis par les deuxième et troisième Départements – le Pas de Calais et la Gironde.

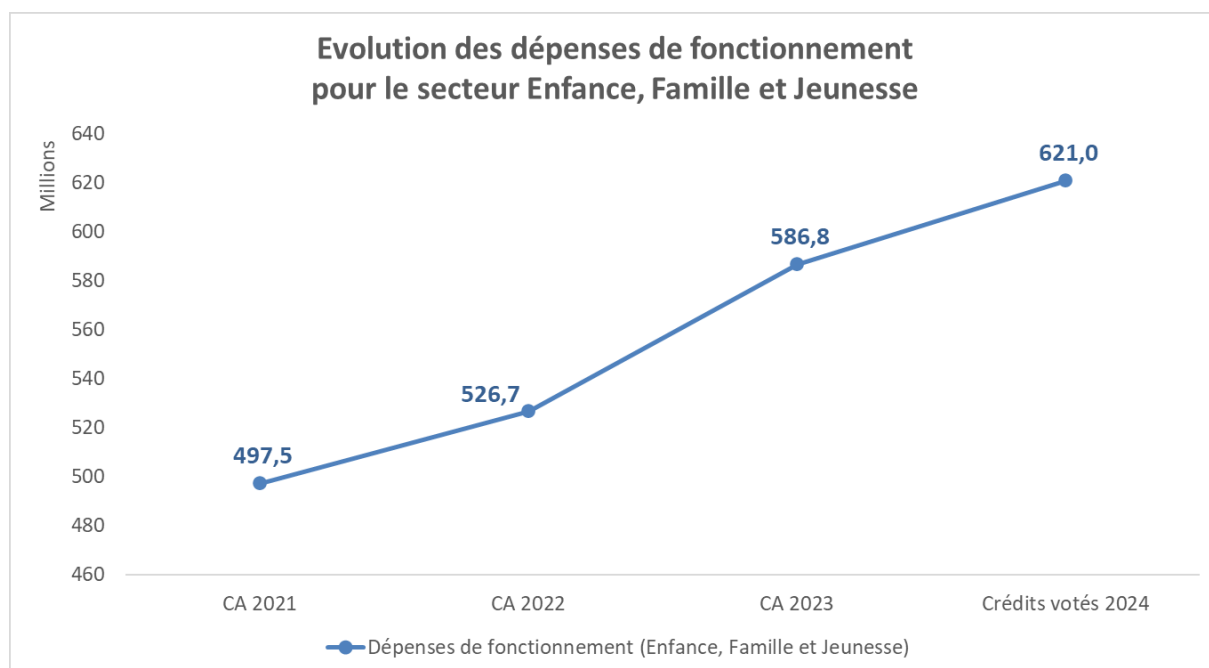
La politique départementale relative à l'enfance, à la famille et à la jeunesse s'attache à renforcer la prévention auprès des familles, développer les interventions à domicile, proposer un projet de vie et une stabilité affective aux enfants et aux Mineurs Non Accompagnés (MNA) confiés à l'ASE, et enfin favoriser l'autonomie de ceux qui approchent de l'âge de la majorité.

La protection de l'enfance est confrontée depuis plusieurs années à une augmentation sans précédent de son activité. Dans ce contexte, l'adoption en 2022 de la loi relative

à la protection des enfants dite loi Taquet, a eu pour objectif d'améliorer la situation des enfants protégés par l'ASE, notamment avec la fin des sorties "sèches" à la majorité et une meilleure protection contre les violences.

Cette augmentation d'activité s'inscrit dans un contexte de tensions importantes sur les modes d'accueil, du fait notamment des difficultés structurelles de recrutement d'assistants familiaux en nombre suffisant pour compenser les départs, mais également de tensions sur les embauches dans les établissements habilités.

Pour répondre à ces problématiques, le Département consacre chaque année davantage de moyens, au service de cette politique de solidarité essentielle.



En trois années, entre 2021 et 2024, la mobilisation de ressources importantes (+ 123,5 M€ en 3 ans, soit une augmentation de 24,8%) a permis de proposer des réponses institutionnelles pour faire face à l'augmentation d'activité :

- le plan d'urgence décidé en juin 2022 a permis la création de 193 places en établissement, de 718 places d'accueil familial dont 94 en Placement Familial Spécialisé (PFS), et de 146 mesures d'accompagnement à domicile renforcées, pour un montant total de 13,6 M€ ;
- l'appel à manifestation d'intérêt (AMI), lancé en 2023, a permis de créer 141 places supplémentaires en établissement, et près de 400 mesures d'accompagnement à domicile (financées en 2023 dans le cadre de la contractualisation enfance avec l'État) ;
- la mise à disposition des logements de fonction vacants dans les collèges a permis de créer 78 places dans ces micro-unités, principalement pour les enfants de moins de 10 ans.

Au titre de ce dernier dispositif, le Département du Nord a reçu le prix de l'innovation Solidarités humaines lors du congrès de l'assemblée des Départements de France qui s'est déroulé du 13 au 15 novembre 2024 à Angers.

En outre, pour répondre aux enjeux actuels de la protection de l'enfance, le Département a fait le choix précurseur de mobiliser le Comité Départemental pour la Protection de l'Enfance (CDPE) qui réunit l'ensemble des institutions concernées par l'accompagnement des enfants en difficulté (Justice, préfecture, Agence Régionale de Santé, Éducation nationale, Caisse d'allocations familiales notamment). Créée en avril 2023, cette instance s'est réunie à 5 reprises en 2024 (en format plénier et en format restreint), ce qui a notamment permis de partager le constat de la crise, et de travailler sur des pistes d'amélioration des dispositifs d'accompagnement, notamment en ce qui concerne la santé des enfants protégés ou l'accès à l'autonomie des jeunes majeurs. D'autres travaux sont en cours sur l'attractivité des métiers ou encore l'accompagnement des enfants en situation de double vulnérabilité.

Depuis 2022, le Département a renforcé la formation et l'accompagnement des travailleurs sociaux, pour lesquels le nombre d'enfants suivis a été baissé à 30 (25 pour les jeunes professionnels) grâce à la création de plus de 43 postes. Une formation d'adaptation à l'emploi a été mise en œuvre depuis 2021, et la pluridisciplinarité des équipes a été renforcée.

Enfin, le Département s'est engagé depuis plusieurs années dans l'amélioration des conditions d'accompagnement des enfants confiés par l'ouverture de la protection de l'enfance à la société civile.

En premier lieu, en partenariat avec plusieurs associations et avec le soutien de la fondation Break Poverty, la Collectivité a engagé un travail sur le mentorat des enfants confiés. Il s'agit de permettre aux collégiens de bénéficier d'une référence adulte externe à leur lieu de prise en charge, qui les accompagne dans leur scolarité ou sur tout autre sujet qu'ils souhaitent aborder. Ce mentorat prend la forme de rencontres régulières entre les enfants et leur mentor (en général, une fois par semaine), ces derniers étant recrutés, formés et accompagnés par une association financée par le Département.

En deuxième lieu, le projet « Ouverture des horizons des enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance » permet depuis 2020 de contribuer à répondre aux besoins des jeunes nordistes les plus vulnérables. Par la mobilisation des professionnels des solidarités territoriales (équipements culturels départementaux, direction ruralité et environnement et service des sports), ce projet s'appuie sur toute la diversité des ressources départementales (animation dans les équipements culturels, places mobilisées pour des matchs sportifs – LOSC, VAFC, clubs d'excellence sportive, découverte des espaces naturels du Nord). Ce projet s'élargit à d'autres partenaires depuis 2023 (Théâtre du Nord, Opéra de Lille, Vert Marine...).

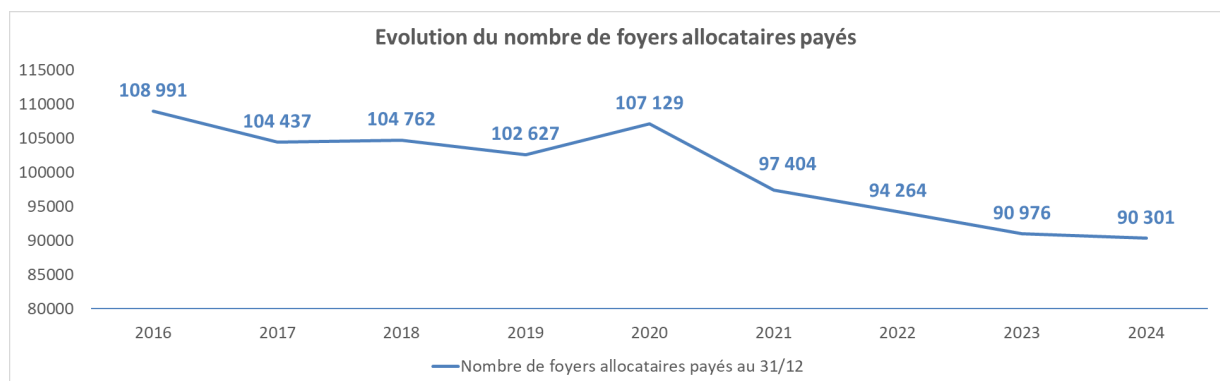
II.1.2. L'insertion : un levier vers l'emploi

Depuis plusieurs années, le Département du Nord porte une politique ambitieuse de retour à l'emploi des allocataires du RSA. En 2025, cette politique s'inscrit dans le cadre posé par la loi sur le plein emploi (LPE), qui vise notamment l'intensification de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, dont les allocataires du RSA, et s'appuie sur les résultats des expérimentations pour un "accompagnement renouvelé des allocataires du RSA" sur les territoires pilotes de Tourcoing, Roubaix, Dunkerque, Maubeuge et Denain.

II.1.2.1. Un engagement fort de l'Exécutif

Priorité politique du mandat, le Nord poursuit la politique de remobilisation et de retour à l'emploi des allocataires du RSA.

Entre le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2024, elle s'est traduite par une diminution du nombre de foyers allocataires payés, qui atteint -15,7% sur la période, quand bien même le flux d'entrée de nouveaux allocataires est resté particulièrement élevé en 2024 : le Nord compte en 2024 entre 5 000 et 5 500 nouveaux allocataires tous les mois.



Ces résultats ont notamment été permis par la mobilisation de la Direction du Retour à l'Emploi du Département et de ses sept Maisons Nord Emploi (MNE), des partenaires de l'Appel À Projets (AAP) (Insertion et emploi) et de France Travail. Ainsi, en 2024, plus de 139 400 allocataires du RSA ont été accompagnés.

Le partenariat inédit et efficace développé depuis plusieurs années avec France Travail s'est intensifié en 2024.

Ainsi, la sixième édition de la semaine « Réussir Sans Attendre », qui s'est tenue du 6 au 13 novembre 2024, a permis de trouver des solutions concrètes pour un nombre plus important de Nordistes. Plus de 11 000 Nordistes se sont déplacés pour participer aux quelques 1 200 événements programmés pendant cette semaine exceptionnelle, qui a mobilisé plus de 520 partenaires dont 340 entreprises, notamment dans les secteurs en tension que sont les métiers du bâtiment et des travaux publics, la

logistique ou encore l'automobile mais aussi les métiers de la petite enfance et du grand âge.

Pour cette 6ème édition, le taux de participation s'élève à 76% et cette année encore, le Département a tenu son engagement car chaque allocataire a pu se voir proposer une solution : une perspective de recrutement (65% des participants), une offre de formation (19%) et un coup de pouce pour lever les derniers freins à l'emploi (16%). Au 28 février 2025, 2 145 allocataires ont bénéficié d'une sortie positive dont 1 583 ont retrouvé le chemin du travail et 562 ont engagé une formation qui leur permettra à court terme un retour à l'emploi.

Dans la perspective de la loi sur le plein emploi, l'État a lancé en 2023 une expérimentation, permettant de tester "grandeur nature", de nouvelles modalités d'accompagnement intensif des allocataires du RSA. Le Nord a été retenu pour cette expérimentation qui a été initiée dès avril 2023 à Tourcoing, puis élargie à 4 autres territoires en 2024 (Roubaix, Dunkerque, Maubeuge et Denain). Cette expérimentation a ainsi permis de mettre en place un plateau unique à Tourcoing mutualisant les moyens de France Travail et du Département, la mise en place d'un diagnostic 360 partagé, l'intensification de l'accompagnement proposé par des portefeuilles allégés, le développement de l'accompagnement global permettant de travailler simultanément l'accès à l'emploi et la levée des freins. En février 2025, plus de 8 500 allocataires du RSA ont profité de cette expérimentation.

Parmi les 18 premiers Départements expérimentateurs, le Nord est aujourd'hui celui qui présente les meilleurs résultats : le taux de non-versement du RSA, au bout de 12 mois d'accompagnement, a atteint dans le Nord 48,8% contre 39,6% au niveau national.

L'année 2024 a également été marquée par la signature d'une convention inédite entre le Département du Nord et la Métropole Européenne de Lille (MEL), en faveur du retour à l'emploi des allocataires du RSA. Le Département et la MEL s'engagent ainsi à mobiliser leurs ressources autour d'une coopération inédite, qui permettra notamment la mutualisation des équipes pour mieux répondre aux besoins des entreprises et l'organisation régulière de forums de l'emploi, avec un focus sur les seniors et les jeunes.

II.1.2.2. Le RSA, premier poste de dépenses pour le Département

Chaque année, l'allocation RSA augmente en suivant l'inflation, entraînant ainsi un impact toujours plus important pour les finances du Département.

En effet, l'allocation RSA est revalorisée à la hausse tous les ans en avril (sauf exceptions) :

Avril 2021	Avril 2022	Juillet 2022	Avril 2023	Avril 2024	Hypothèse Avril 2025
+ 0,1%	+ 1,8%	+ 4%	+ 1,54%	+ 4,6%	+ 2%

Toutefois, grâce aux actions volontaristes du Département du Nord, ce sont plusieurs milliers d'allocataires qui ont retrouvé un emploi ou une formation.



Cette diminution du nombre d'allocataires a permis d'absorber la hausse naturelle de l'allocation et s'est bien traduite par une baisse du coût relatif à la dépense RSA entre 2020 et 2025 à hauteur de 61 M€.

La poursuite de l'accompagnement des allocataires du RSA s'intensifie notamment grâce au Pacte Local des Solidarités (PLS), avec une recette supplémentaire de 6 M€.

II.1.3. Le Pacte Local des Solidarités (PLS), un outil de contractualisation entre l'État et le Département pour l'insertion

En 2024, sur le fondement des priorités d'intervention du Département et des orientations nationales, le Département et l'État ont contractualisé un PLS, organisé autour de deux piliers Solidarités et Emploi.

Le premier, intitulé « pilier Solidarités », vise à prévenir et lutter contre la pauvreté dès l'enfance, lutter contre la grande exclusion grâce à l'accès aux droits et construire une transition écologique et solidaire.

Le second, intitulé « pilier Emploi », vise quant à lui, à déployer un accompagnement renouvelé et intensif s'appuyant sur une approche globale de la personne, permettre une

dynamique de retour à l'emploi renforcée, ainsi que lever les freins périphériques à l'emploi.

Les subventions de l'État au titre du PLS pour le Nord en 2024 se répartissent respectivement à hauteur de 6 M€ pour le « pilier Solidarités » et 15,9 M€ pour le « pilier Emploi » (répartis en deux enveloppes), soit un total de 22 M€, comprenant l'engagement de l'État pour le territoire du renouveau du bassin minier à hauteur de 0,5 M€.

Pour le « pilier Solidarités », la contractualisation s'articule autour de 3 axes :

- au titre de la prévention de la pauvreté et de la lutte contre les inégalités dès l'enfance, il s'agit notamment de soutenir l'accrochage scolaire pour les enfants et notamment les collégiens par le déploiement de postes d'Acteurs de Liaison Sociale en Environnement Scolaire (ALSES) dans 74 collèges du département, et de développer des modalités d'accompagnement pour les jeunes en situation de précarité (4,9 M€ en 2024 dont 2,45 M€ de participation de l'Etat) ;
- au titre de la lutte contre la grande exclusion, les actions portent plus particulièrement sur l'accès au logement des jeunes en difficultés et le renforcement des démarches « aller-vers » les Nordistes vulnérables (5,4 M€ en 2024 dont 2,7 M€ de participation de l'Etat) ;
- enfin, au titre de la construction d'une transition écologique et solidaire, le Département et l'Etat souhaitent soutenir le repérage et l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité énergétique, et lutter contre la précarité alimentaire (1,8 M€ en 2024 dont 0,9 M€ de participation de l'Etat).

Pour le « pilier Emploi », l'engagement de l'État à hauteur de 8,9 M€ a été notifié au Département pour l'année 2024. Cet engagement de l'État aux côtés du Département poursuit ainsi deux objectifs principaux :

- soutenir, dans le cadre de la loi pour le plein emploi, l'action départementale en faveur de l'accès à l'emploi ;
- intensifier les solutions pour les publics prioritaires, tout particulièrement les jeunes de 18 à 25 ans, les allocataires âgés de 64 ans et plus, les allocataires ayant un statut d'entrepreneur et de travailleur indépendant (ETI) et le monde agricole ;
- déployer l'expérimentation pour un accompagnement rénové des allocataires du RSA sur de nouveaux territoires.

La contractualisation au titre du pilier « Emploi » comprend une seconde enveloppe de 7 M€, notifiée par l'État en 2024, qui vise deux objectifs :

- le déploiement des expérimentations pour un accompagnement rénové des allocataires du RSA sur les villes de Roubaix, Dunkerque, Maubeuge et

Denain d'un montant de 5,7 M€ (dont 60% en 2024 et 40% en 2025 sur la base d'un bilan des réalisations) ;

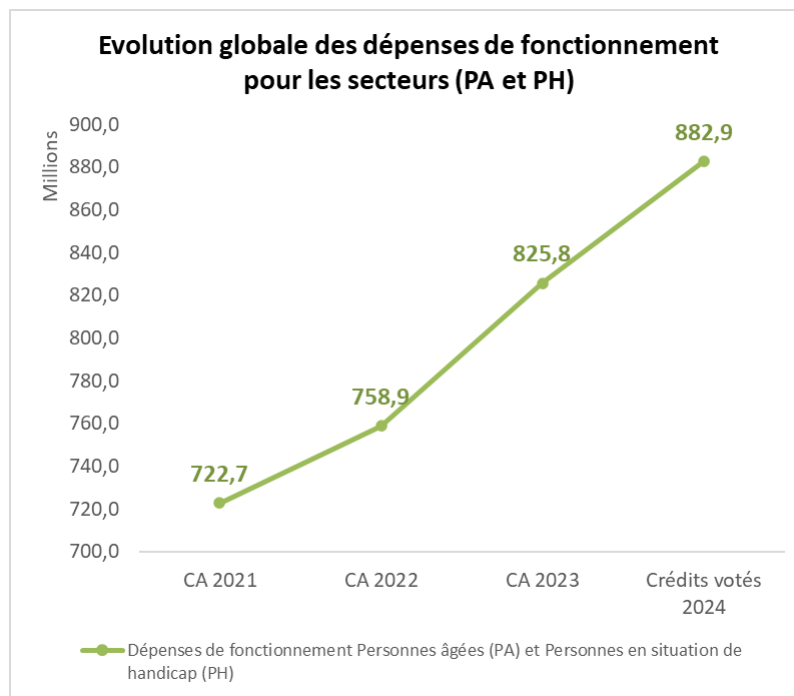
- l'élargissement à l'ensemble des quartiers politique de la ville de Tourcoing, d'un montant de 1,3 M€ (dont 60% en 2024 et 40% en 2025).

Deux enjeux prioritaires sont poursuivis en faveur du renouveau du bassin minier (0,5 M€ sur l'enveloppe globale de 22 M€) :

- favoriser l'insertion des publics vulnérables et notamment des plus jeunes pour lutter contre le décrochage scolaire, l'illettrisme et l'illectronisme ainsi qu'agir dans le domaine de la précarité alimentaire ;
- favoriser l'accès à l'emploi des publics féminins et dynamiser la relation aux entreprises pour mobiliser l'ensemble des supports d'emploi du territoire (clauses d'insertion, Contrat Initiative Emploi (CIE) – Bassin minier, emplois classiques).

II.1.4. L'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap : accompagner les publics et leurs aidants

En trois années entre 2021 et 2024, la dépense cumulée pour les personnes âgées (PA) et les personnes en situation de handicap (PH) a augmenté de presque 160 M€ (pour moitié PA, et moitié PH) soit + 22%.



II.1.4.1. Le Service Public Départemental de l'Autonomie, une nouvelle manière de travailler pour améliorer le service rendu, « aller vers » et aider les aidants

Le Département a fait de la proximité sa marque de fabrique, de même que le travail en collaboration avec ses partenaires institutionnels.

C'est pourquoi il s'est inscrit naturellement, dès la phase de préfiguration en 2024, dans la dynamique du Service Public Départemental de l'Autonomie (SPDA). L'objectif est de mieux travailler entre acteurs pour mettre en commun les bonnes pratiques, mieux s'articuler, simplifier l'accès et améliorer le service aux Nordistes.

La proximité se concrétise dans les 93 relais autonomie, intégrant notamment toutes les Maisons Nord Solidarités (53 MNS, 16 CLIC et 9 CCAS), qui proposent aux Nordistes un accueil, une information ou une orientation individuelle de proximité.

De plus, le Département accompagne, aux côtés de l'ARS, 16 plateformes de répit et d'aide aux aidants (8 sur le secteur des personnes âgées et 8 sur le secteur des personnes en situation de handicap). 4 487 aidants ont été accompagnés en 2023 dans le Nord.

En 2025, le Département poursuivra les travaux du SPDA et la montée en charge des relais autonomie. Il renforcera son accompagnement des plateformes de répit.

II.1.4.2. Personnes âgées, prévenir la dépendance et accompagner la perte d'autonomie

Dans le Nord, les plus de 60 ans représentent 22 % de la population contre 26 % dans l'ensemble de la France. Les projections démographiques de l'INSEE estiment que les 60 ans et plus représenteront 25,33% de la population nordiste en 2030. Les personnes avançant en âge dans le Nord présentent une espérance de vie plus courte que la tendance nationale et une entrée dans la dépendance plus rapide qu'ailleurs.

II.1.4.2.1. La prévention, comment anticiper et limiter l'entrée en dépendance

Depuis 2023, le Département finance les actions de ses partenaires locaux concourant au mieux vieillir. Ainsi, 177 communes ont bénéficié d'un financement départemental pour la période de 2023-2024, représentant au total 325 projets et un budget de 667k€.

Grâce à l'appel à projet « Phosphor'âge » 2023/2024, 395 projets, principalement portés par les centres sociaux et les CCAS, ont été financés pour un montant de 6,5M€ et bénéficiant à plus de 81 000 personnes.

Pour lutter contre l'isolement, le Département poursuit le financement de la démarche « Monalisa » en accompagnant à la structuration des 7 collectifs territoriaux.

En 2025, le Département poursuivra ces dynamiques partenariales et les financements associés.

II.1.4.2.2. Un soutien à domicile des personnes renforcé par une meilleure réponse au besoin et le renforcement du partenariat

Le Département compte 35 054 bénéficiaires de l'APA à domicile correspondant à une dépense de 217,2 M€ en 2024. Le taux de bénéficiaires de l'APA à domicile représente 14,8% de la population nordiste de plus de 75 ans (contre 11,4% au niveau national⁷). La part des bénéficiaires classée en GIR 1 et 2 représente 24,2% dans le Nord contre 19,9% au niveau national⁸.

Avec la création de 10 ETP d'évaluateurs médico-sociaux en 2023, les délais d'instruction se sont réduits pleinement en 2024 avec un délai moyen de réponse à une demande d'APA de 63 jours au lieu de 85 jours en 2022.

En 2024, le Département a poursuivi son aide aux plus de 250 services d'aide à domicile (SAD) du territoire : attribution d'1€ supplémentaire par heure prestée pour les SAD sous CPOM (+ 7,7 M€ en 2023), signature de CPOM qualité avec 122 SAD qui ont perçu en moyenne un montant supplémentaire de 2,98€ par heure prestée (+ 20M€), financement des revalorisations salariales diverses des métiers de l'aide à domicile pour 21 M€ sur le champ des personnes âgées et des personnes handicapées, signature du cadre d'adhésion de la CNSA permettant de mobiliser une aide de plus de 1,8 M€ sur 3 ans (2024-2026) afin d'aider les SAD à se moderniser.

En 2025, l'engagement du Département se poursuivra avec le versement de 0,5 € supplémentaire par heure prestée par les SAD sous CPOM venant en plus de l'augmentation du tarif socle de + 1,08 €. Un nouvel appel à projet pour les CPOM qualité sera lancé et les actions du cadre d'adhésion de la CNSA se poursuivront.

II.1.4.2.3. L'habitat des personnes âgées, une diversification de la réponse aux besoins

Grâce au dispositif « J'aménage 59 », plus d'une centaine de Nordistes bénéficie chaque année d'une aide à l'adaptation de leur logement.

⁷ Source DREES

⁸ Source DREES

L'habitat inclusif s'est beaucoup développé dans le Nord. Il concerne près de 1000 Nordistes pour 85 projets au total dans le champ du handicap et des personnes âgées. Près de 2,2 M€ sont consacrés à cette action dans le cadre d'une convention de programmation avec la CNSA qui apporte un financement.

Le Département soutient l'accueil familial en proposant aux accueillants un programme de formation supplémentaire à la formation obligatoire.

Avec un taux d'équipement de 117,4 pour 1000 personnes de 75 ans comparé à un taux de 114,2 au niveau national, le Nord est plutôt bien équipé en « établissements »⁹.

En 2024, le Département a renforcé son soutien aux résidences autonomie :

- financement des actions de prévention de la perte d'autonomie organisées par les résidences autonomie, pour un montant de 1,7 M€ en 2024 répartis sur 66 résidences. 4 nouveaux établissements ont pu en bénéficier en 2024 ;
- soutien de la rénovation des résidences à travers 7 M€ de subventions pour 19 résidences autonomie.

Enfin, concernant les EHPAD, au-delà du financement du fonctionnement de ces établissements, le Département aide les établissements à se moderniser :

- 65 projets de « petits équipements » ont été financés pour 1 million d'euros ;
- 2,66 M€ de subventions d'investissements ont été attribués par le Département pour 3 gros projets de réhabilitation.

L'année 2025 poursuivra ces programmes, avec en plus le développement de groupes de pratiques et d'expériences sur l'accueil familial (entrant dans le cadre d'adhésion de la CNSA).

II.1.4.3. Personnes en situation de handicap, renforcer l'inclusion dans le respect du libre choix de mode de vie de la personne

II.1.4.3.1. Soutien de la vie à domicile de qualité et consolidation d'une vie citoyenne à part entière en compensant le handicap

Le Département du Nord compte 15 102 bénéficiaires de la PCH correspondant à une dépense de 146,8M€ en 2024. Le Nord montre une propension au handicap plus importante qu'ailleurs, démontrée par un taux d'allocataires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) de 4,3% contre 3,4% en France métropolitaine¹⁰.

⁹ Résidences autonomie et EHPAD – source DREES

¹⁰ Part de la population de 20 à 64 ans – source DREES

En 2024, comme dans le secteur personnes âgées, le Département a poursuivi son aide aux plus de 250 SAD du territoire : attribution d'1€ supplémentaire par heure prestée pour les SAD sous CPOM (+ 7,7 M€ en 2023), signature de CPOM qualité, financement des revalorisations salariales diverses et la signature du cadre d'adhésion de la CNSA.

Afin d'améliorer l'accès aux loisirs des enfants en situation de handicap, le Département a mis en place une bourse pour les jeunes passant le BAFA « spécialité handicap ». 72 jeunes ont bénéficié de cette bourse en 2023 pour un montant total de 11 425 euros.

En 2025, l'engagement du Département se poursuivra avec le versement de 0,5 € supplémentaires par heure prestée par les SAD sous CPOM venant en plus de l'augmentation du tarif socle de + 1,08€. Un nouvel appel à projet pour les CPOM qualité sera lancé et les actions dans le cadre d'adhésion de la CNSA se poursuivront.

II.1.4.3.2. L'habitat des personnes en situation de handicap, une diversification de la réponse aux besoins

L'habitat inclusif s'est beaucoup développé dans le Nord. Habitat intermédiaire, en colocation, ce type d'habitat rencontre un vrai succès. Près de 2,2 M€ sont consacrés à cette action sur le champ du handicap et des personnes âgées.

L'accueil familial a bénéficié en 2024 d'un programme de formation supplémentaire à la formation obligatoire pour renforcer le professionnalisme des familles d'accueil.

Avec un taux d'équipement de 4,2 pour 1000 personnes de 20 à 59 ans le Nord se situe dans la moyenne nationale des établissements spécialisés¹¹.

Au-delà du financement des frais d'hébergement pour les Nordistes accueillis en établissements, le Département a finalisé en 2024 la signature de 43 CPOM (2023-2027) qui représentent, sur la période, un engagement financier de 5 M€ pour le Département et permettront la création ou transformation de 134 places qui ont été ou seront créées ou transformées, dont 49 places médicalisées.

Le renouvellement du partenariat avec les partenaires belges est en cours de finalisation, 573 personnes sont accueillies dans le cadre de 9 CPOM.

En investissement, le Département a soutenu des projets de modernisation et de restructuration des établissements concernant 7 projets, représentant 1,4 M€ de subventions.

L'année 2025 poursuivra cet effort puisque les CPOM se mettront en place progressivement.

¹¹ Source DREES

II.1.4.3.3. La MDPH, lieu ressource pour les personnes en situation de handicap et les partenaires

Avec 266 235 décisions prononcées en 2024, la MDPH du Nord reste la plus importante de France.

Le comité des usagers de la MDPH a travaillé sur une enquête de satisfaction des usagers de la MDPH. Plus de 5 300 Nordistes en situation de handicap ont répondu à cette enquête. Plus de 2/3 des répondants considèrent que leur démarche auprès de la MDPH 59 a été facile.

Pour l'année 2025, la proximité avec les Nordistes en situation de handicap sera renforcée grâce à un nouvel accueil à Lille (à la suite de la libération des locaux de Villeneuve d'Ascq), un nouveau site internet accessible, un nouveau téléservice pour permettre le dépôt en ligne des dossiers de demande et des formulaires pour mieux communiquer avec la MDPH.

II.1.5. Des actions toujours plus volontaristes pour la santé des Nordistes

La désertification médicale (10% des Nordistes n'ont pas de médecin traitant) ainsi que la prégnance d'indicateurs dégradés de santé publique sur notre territoire mobilise l'Exécutif pour mettre en œuvre des solutions concrètes au service des Nordistes les plus fragiles.

II.1.5.1. Renforcer l'accès au soin des Nordistes les plus fragiles

Si l'année 2024 a été marquée notamment par la perte de l'habilitation dont disposait le Département pour gérer les missions des Centres Gratuits d'Information, de Dépistage et de Diagnostic (CeGIDD) au profit de trois centres hospitaliers, la Collectivité réaffirme son engagement dans les missions de prévention santé envers les Nordistes les plus fragiles.

D'une part, le Département poursuit son engagement dans la gestion des Centre de Lutte Anti-Tuberculose (CLAT) dont l'habilitation devrait être renouvelée en 2025. Au regard des difficultés réelles de recrutement de professionnels médicaux, des partenariats avec le secteur hospitalier seront recherchés chaque fois que cela sera possible, afin d'assurer une complémentarité des interventions. S'agissant de la vaccination, le Département poursuit également sa mission de vaccination des populations éloignées du système de soin, et contribue à la politique nationale de prévention des papillomavirus humains par le déploiement de la campagne de

vaccination dans les collèges et, en 2025, dans les établissements d'accueil médico-sociaux.

Surtout, le Département souhaite renforcer son intervention auprès des populations faisant déjà l'objet d'un accompagnement départemental. Ainsi, les 10 services de prévention santé du Département vont renforcer leur mobilisation dans l'accompagnement vers les soins des enfants accueillis à l'Aide Sociale à l'Enfance, par la réalisation de bilans de santé, et l'accompagnement à l'autonomie des jeunes majeurs. Ils contribuent également à la réalisation de l'évaluation des besoins de santé des personnes se présentant comme MNA, prévue par le décret du 22 décembre 2023. Les Services de Prévention Santé (SPS) participent également, avec les Maisons Nord Emploi, à l'accompagnement vers le soin des allocataires du RSA, afin notamment de lever les freins liés à la santé des personnes accompagnées (évaluation des besoins des personnes, vérification de l'ouverture des droits, accompagnement vers la prise de rendez-vous voire aux rendez-vous médicaux).

Enfin, le Département a souhaité s'engager dans le renforcement de l'accès au dépistage des cancers féminins, et plus particulièrement du cancer du sein. A ce titre, les SPS ont développé, depuis 2023, des actions de sensibilisation et de prévention auprès des femmes de plus de 50 ans éloignées du soin.

Les premiers mois de mise en service du Camion Nord Santé Prévention démontrent un fort engouement de la population à chacun de ses passages. Ce succès s'appuie sur un travail très important réalisé par les SPS afin de cibler les partenaires et les associations susceptibles de faire venir les publics cibles. Le dépistage effectif du cancer du sein sera rendu opérationnel par le déploiement d'un matériel intégrant du matériel de dépistage (mammographe, échographe) à compter du mois d'octobre 2025, dans le cadre d'un partenariat avec l'Agence Régionale de Santé, la Préfecture (délégation aux droits des femmes), l'Assurance-Maladie et le Centre Régional de Coordination du Dépistage des Cancers (CRCDC).

II.1.5.2. La volonté de proposer une nouvelle offre de soins sur les territoires face à la désertification médicale

Dans le Nord, près de 10% des habitants n'ont pas de médecin traitant et la moyenne d'âge des praticiens est de 52 ans. Pour que chaque Nordiste puisse avoir accès aux soins près de son lieu de vie, le Département s'engage en créant en collaboration avec les acteurs de santé et les collectivités plusieurs Maisons Nord Santé (MNS).

Les compétences ont ainsi été réparties entre les différentes institutions :

- Département du Nord : la gestion des ressources humaines et du matériel médical et administratif ;
- Établissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) : la mise à disposition des locaux, de leurs entretiens et des fluides ;

- Agence Régionale de Santé (ARS) : l'accompagnement en ingénierie, logiciel d'information partagé et équipement informatique relié à ce logiciel et la validation d'un projet de santé ;
- Assurance Maladie : le conventionnement et la contractualisation.

Le Conseil départemental a ainsi validé, en 2023, le principe de création de deux MNS en consacrant 2 M€ à ce projet ambitieux.

Entre 2021 et 2023 dans le Douaisis, ce sont 25 médecins qui ont cessé leur activité. Avant l'ouverture de la première MNS inaugurée à Cuincy en janvier 2024, on estimait à près de 13 000 les patients sans médecin traitant. Plus de 16 000 consultations ont été effectuées par les professionnels de la MNS, au centre et à domicile.

Dans l'arrondissement de l'Avesnois, une deuxième MNS a ouvert ses portes en avril 2024 sur la commune de Glageon et une antenne a été déployée en septembre de la même année sur la commune de Landrecies.

Grace à ces deux MNS, 4 500 patients ont retrouvé un médecin traitant.

L'approche des MNS est pluridisciplinaire : les patients sont rattachés à une équipe composée de médecins généralistes, infirmières en pratique avancée (IPA), assistants et secrétaires médicaux. Les missions et activités portées par les centres sont en effet nombreuses : consultations de professionnels de santé en fonction des besoins identifiés sur les territoires, gestion de dossiers médicaux, prise en charge médico-sociale, éducation thérapeutique, télémédecine, formation des jeunes médecins, visites à domicile et participation à la Permanence Des Soins Ambulatoires (PDSA) ou encore des recherches en soins primaires.

Afin de diversifier l'offre de soins et de répondre aux besoins grandissants des Nordistes, le Département du Nord mobilise des ressources pour l'ouverture d'un premier cabinet dentaire en recrutant un dentiste et en installant le matériel adéquat. La première ouverture doit avoir lieu sur le territoire du Douaisis en 2025.

En 2025, deux nouvelles MNS verront le jour dans les Flandres, sur la commune de Cappelle-la-Grande, et dans l'Avesnois pour compléter l'offre de soins sur la commune de Feignies. Fin 2025, début 2026, l'arrondissement de Cambrai accueillera un centre de santé départemental sur la commune de Quiévy.

II.2. Faire vivre le Nord

Par sa situation géographique, par son histoire mais aussi par les nombreux projets en cours et à venir, le Département du Nord est au cœur des mutations de notre pays. Il se positionne à la pointe de ces changements, comme en témoignent les perspectives de réindustrialisation avec la « Vallée de la batterie » ou encore les implantations à venir de giga data centers dans le Cambrésis pour accompagner le

développement de l'intelligence artificielle. Le Département accompagne et soutient ces évolutions pour qu'elles profitent à tous les Nordistes.

Avec plus de 60% de sa surface couverte par des terres agricoles, la présence sur son territoire d'acteurs majeurs du secteur agroalimentaire, le Nord est aussi un département où la ruralité tient une place essentielle. Fort de la diversité de ses exploitations, d'un terroir exceptionnel et de savoirs-faires reconnus, notre département tient une place toute particulière pour faire face aux enjeux de souveraineté alimentaire et de qualité de l'alimentation. On retrouve ces ambitions dans les cuisines de nos collèges à travers l'investissement des équipes de restauration pour l'approvisionnement local et la qualité des repas servis à nos collégiens.

Ces perspectives de développement dans le cadre de la décarbonation de l'économie française sont des gisements d'emplois pour les Nordistes et seront autant d'opportunités pour accompagner les allocataires du RSA sur le chemin de l'emploi.

Ces projets ne se contentent pas de réindustrialiser le territoire, ils positionnent également le Nord comme un acteur majeur de la souveraineté économique du pays. Le Nord est aussi un lieu de création avec de nombreuses start-up créant un écosystème favorable y compris pour les solidarités, à l'instar d'EPPUR, jeune entreprise lilloise qui a développé un système de freinage révolutionnaire pour fauteuil roulant, inspiré du rétropédalage des vélos hollandais.

Le Département du Nord accompagne ces transformations dans ses compétences pour faire vivre ce territoire et les solidarités locales, que ce soit dans ses grandes aires urbaines mais aussi dans ses bourgs et villages, à travers les aides aux communes où vivent au quotidien les Nordistes.

II.2.1. Le Nord : terre de culture et de sport

L'image culturelle du Nord attire et s'exporte largement. Après avoir prêté 280 œuvres du musée Matisse en 2023 au centre d'art contemporain UCCA de Pékin en Chine, le Musée départemental Matisse a rouvert le 23 novembre 2024. Les travaux d'un montant de 14 M€ permettent un tout nouveau parcours de visite, une extension des surfaces d'exposition et un développement de l'accueil des groupes. Cet investissement représente un atout pour son rayonnement et celui de son territoire.

En 2025, le Département poursuit ainsi son engagement en faveur d'une programmation culturelle riche et accessible, avec un budget global de 1,67 M€ dédié aux activités culturelles : exposition Brueghel et Van Balen au Musée départemental de Flandre ; "À corps", une exploration artistique du corps et de ses représentations au MusVerre ; exposition Atelier Éric Seydoux au Musée Matisse ; exposition Vaisseau Terre au Forum départemental des Sciences ; exposition "Fiat lux, la lumière à tous les étages" à la Maison natale Charles de Gaulle.

Le Département porte ainsi l'ambition d'une culture accessible à tous, vecteur de développement à la fois culturel et économique.

Mais le Département est également une véritable terre de sport et d'accueil des grands événements sportifs d'envergure nationale et internationale. Ainsi, après le Mondial de Rugby en 2023 ou encore les Jeux Olympiques 2024, le Nord va vivre l'été 2025 au rythme du Tour de France en accueillant le Grand départ du Tour et trois départs d'étapes sur son territoire. Ce sont ainsi entre 3 et 3,5 milliards de téléspectateurs dans le monde qui verront notre territoire. Plus grand événement sportif mondial gratuit, le Tour est une fête populaire unique, la Collectivité accompagnera les initiatives des maires avec les dispositifs de préservation du patrimoine et l'engagement au « consommer local ».

II.2.2. Un aménagement des territoires au service des Nordistes

Le Département du Nord s'engage pour un aménagement équilibré et solidaire du territoire, en accompagnant les communes dans le développement d'équipements et d'espaces publics de qualité. Il finance ainsi salles des fêtes, équipements sportifs et culturels, essentiels à la vitalité locale et à l'accès aux services. Il soutient également l'aménagement des places, parcs et centres-bourgs, contribuant à renforcer l'attractivité et la convivialité des territoires.

Par ailleurs, le Département investit dans la modernisation du réseau routier pour garantir des déplacements plus sûrs et plus fluides, tout en intégrant des solutions favorisant la mobilité douce et la transition écologique.

Ces actions s'inscrivent dans une approche globale, en cohérence avec le Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (SDAASP), et en appui aux territoires prioritaires : bassin minier, Pacte Sambre-Avesnois-Thiérache, quartiers de la politique de la ville et territoires ruraux.

À travers ces engagements, le Département affirme son rôle de partenaire des collectivités locales et acteur d'un aménagement durable, solidaire et adapté aux besoins des Nordistes.

II.2.3. Un Département engagé pour une nature accessible et un territoire résilient

Riche d'une grande diversité de paysages – littoral, monts, bocages et terrils – le Nord offre à ses habitants des paysages et un patrimoine naturel exceptionnels. Face aux défis environnementaux et à la demande croissante d'accès à la nature, le Département agit pour préserver et valoriser ces espaces tout en les rendant

accessibles à tous. Grâce aux Espaces Naturels du Nord (ENN), il protège la biodiversité tout en aménageant des sites permettant aux Nordistes de se reconnecter à leur environnement. Le Mont Noir, par exemple, bénéficie d'un projet de réhabilitation conciliant préservation écologique et ouverture au public.

La transition écologique et l'adaptation au changement climatique sont au cœur des priorités départementales. Qu'il s'agisse de lutter contre l'érosion du littoral, de préserver le maillage bocager ou d'assurer la résilience des milieux naturels face aux aléas climatiques, le Département agit concrètement en intégrant ces enjeux dans ses politiques. À travers des coopérations transfrontalières, notamment via les programmes européens Interreg EUTOPIA et Clim@Monts, il renforce la continuité écologique et développe des solutions innovantes pour un territoire plus durable.

En conciliant préservation des écosystèmes, accessibilité à la nature et résilience face au climat, le Département du Nord œuvre pour un cadre de vie équilibré, durable et solidaire, au service de tous les Nordistes.

II.2.4. Des collèges modernes et accueillants pour un cadre de vie de qualité

Avec plus de 200 collèges publics, le Département du Nord veille à offrir aux collégiens et aux équipes éducatives un cadre de vie agréable, fonctionnel et sécurisé. Face à la flambée des prix de l'énergie, il a engagé un vaste programme de rénovation des bâtiments, incluant l'isolation thermique, la modernisation des systèmes de chauffage et l'installation de panneaux solaires. Ces investissements permettent d'améliorer le confort des élèves et des personnels, tout en réduisant l'impact environnemental et les coûts de fonctionnement.

Au-delà des bâtiments, le Département s'engage aussi pour une restauration scolaire de qualité. Avec le dispositif "Ici, je mange local", 100% des cantines gérées par le Département proposent des repas intégrant des produits frais et locaux, favorisant une alimentation saine et équilibrée tout en soutenant les producteurs régionaux.

Avec la stabilisation des prix de l'énergie, le Département ajuste ses moyens tout en maintenant des dotations permettant aux collèges de fonctionner efficacement et de continuer à offrir des conditions d'apprentissage optimales aux élèves.

À travers ces actions, le Département du Nord affirme son engagement en faveur d'un environnement scolaire agréable, durable et propice à la réussite de tous.

II.3. La poursuite de l'optimisation de nos moyens à travers l'action des services ressources

II.3.1. Le fonctionnement

Les dépenses relatives aux fonctions supports sont faibles au regard du budget global du Département. Elles regroupent, en plus des ressources humaines indispensables au service public (cf. infra), les moyens généraux de l'administration, le patrimoine départemental, les systèmes d'information et les moyens de l'assemblée.

Les moyens généraux de l'administration pour 2025 sont en légère hausse par rapport à 2024 : 24,5 M€ contre 22,7 M€. Cette augmentation s'explique principalement par trois phénomènes :

- la hausse des primes d'assurances dans un contexte de raréfaction de l'offre disponible ;
- la hausse des remboursements des frais de déplacement liée leur revalorisation ;
- la hausse des services de gardiennage pour protéger le personnel départemental face aux agressions, ainsi que de nettoyage des locaux en lien avec la politique d'externalisation conduite depuis 2016.

Une maîtrise des dépenses de fournitures est à l'œuvre. C'est également le cas dans la gestion des véhicules tout en poursuivant la décarbonation de notre parc automobile et l'installation de bornes électriques et de parking mobilités douces sur les sites départementaux.

Le secteur du patrimoine départemental contribue à cette optimisation grâce notamment à la maîtrise de la dépense des fluides (- 1,5 M€), mais aussi à la baisse des dépenses induites par l'emménagement au Nouveau Forum (- 2,5 M€).

Les dépenses relatives aux systèmes d'information sont maîtrisées tout en veillant à préserver la sécurité, à poursuivre la dématérialisation et l'accompagnement aux nouveaux usages. Une politique ambitieuse d'impressions est à l'œuvre avec une réduction de près de 40% du total des impressions. Le parc de copieurs sur l'ensemble des sites a été remplacé et optimisé (réduction des équipements de 30%) : déclenchement par badge, règle du recto-verso et déploiement progressif de la gestion électronique du courrier. Cette nouvelle politique d'impression a permis une économie de presque 1 M€ en 5 ans.

Les moyens relatifs à l'assemblée sont stables en 2025 par rapport à 2024.

II.3.2. L'investissement

L'investissement des fonctions supports est essentiellement orienté vers le patrimoine et les équipements en informatique.

Pour le patrimoine, les dépenses porteront pour les prochaines années notamment sur la poursuite des travaux à l'EPDSAE de Bauvin, la modernisation de la Maison Nord Solidarité de Condé sur l'Escaut ou celle de la Maison Nord Emploi de Douai.

Après un effort important en 2023 et en 2024, en partie lié à l'intégration du Nouveau Forum, les dépenses informatiques diminueront et seront fléchées selon la priorisation des projets définie par le schéma directeur des systèmes d'information, tout en préservant les crédits alloués à la sécurité du système d'information.

Conclusion

Le Département est conscient des défis auxquels il doit faire face, notamment sur le retour à l'emploi des allocataires du RSA et sur les secteurs en tension de l'enfance et de l'autonomie. Les actions menées ne suffisent cependant pas à maîtriser l'augmentation des dépenses car liée à des facteurs structurels (vieillesse de la population) et conjoncturels (forte augmentation de la pauvreté depuis 2017).

Le Département du Nord est en proie à d'importantes difficultés pour la construction de ses budgets pour les exercices à venir. En réformant la fiscalité locale, l'État a privé l'échelon départemental de son dernier levier fiscal. Or, sans autonomie fiscale, le Nord est soumis pour ses recettes comme pour ses dépenses aux aléas économiques, sociétaux et aux décisions politiques nationales. Les Départements sont à la merci des choix gouvernementaux, comme l'ont montré les baisses de dotation des années 2014-2016 ou aujourd'hui cette contribution demandée aux collectivités pour réduire le déficit public.

Le Département réussira, au prix d'un effort nécessaire sur l'investissement mais aussi sur le fonctionnement, notamment grâce à une reprise de provision conséquente à équilibrer son BP 2025. Néanmoins, les perspectives budgétaires pour 2026 et 2027 sont particulièrement inquiétantes. En l'état actuel des prévisions, ces deux exercices ne pourront être équilibrés.

Sans un soutien massif de l'État sur la juste compensation des Allocations Individuelles de Solidarité (AIS), sans une concertation en amont sur l'impact des décisions gouvernementales sur les finances du Département (Ségur, point d'indice...), l'équation budgétaire est insoluble.

Pourtant, les mesures intégrées dans la LF 2025 ont une nouvelle fois des répercussions sur les finances locales. Dès lors, on peut penser que sera mis en place à court terme un mécanisme contraignant pesant sur les dépenses locales, sur le même modèle que les contrats dits « de Cahors » entre 2018 et 2020, limitant l'augmentation des dépenses de fonctionnement hors AIS à 1,2% ou sur les modalités qui étaient proposées dans la loi de programmation des finances publiques 2023-2027.

L'État ne peut décemment pas demander une réduction brutale des dépenses locales sans prendre en compte la difficulté pour les collectivités d'assumer des missions touchant aux besoins sociaux essentiels de la population. Cette contradiction est d'autant plus forte pour l'échelon départemental qui est au service des publics les plus fragiles et les plus en difficultés.

Il est impératif et urgent de refonder les relations financières entre l'État et les Départements à l'aune des prochains budgets qui ne pourront se construire sur la base de ces difficultés structurelles. La situation particulière de notre échelon territorial doit impérativement être prise en compte par l'État à travers notamment le reversement d'une part de CSG, comme évoqué dans le rapport WOERTH.

ANNEXE RESSOURCES HUMAINES

L'article L.2312-1 du CGCT dispose que le ROB « précise notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail ».

Le Département du Nord est résolument engagé dans une gestion rigoureuse et maîtrisée de ses effectifs et de sa masse salariale, en dépit des mesures nationales qui s'imposent à la Collectivité sans aucune concertation.

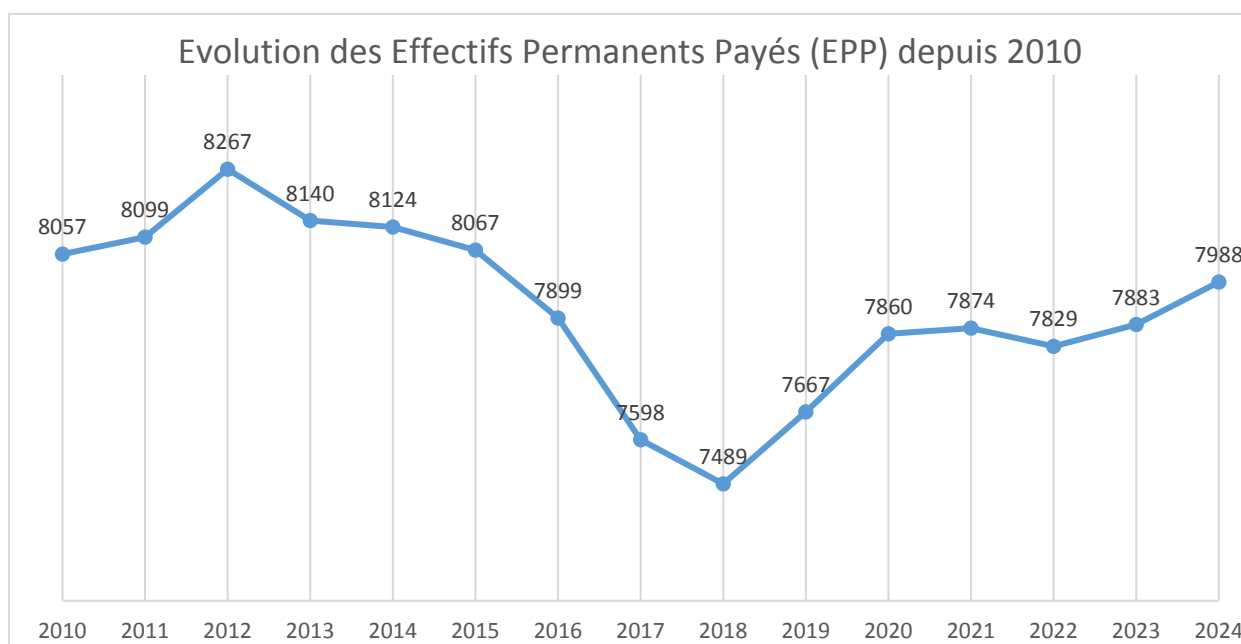
Le Département met ainsi en œuvre une politique RH permettant notamment l'optimisation de ses ressources par les leviers suivants :

- dialogue de gestion interne proactif pour piloter les besoins en remplacement et en recrutement (en particulier pour les départs en retraite) ;
- politique de formation ambitieuse pour accompagner les évolutions professionnelles de ses collaborateurs et l'adaptation des compétences ;
- stratégie marque employeur pour attirer et fidéliser ses talents ;
- pilotage de l'absentéisme pour favoriser le maintien dans l'emploi et diminuer le recours aux Contrats à Durée Déterminée (CDD) ;
- recherche de co-financements sur les projets de la Collectivité ;
- mise en œuvre d'un schéma directeur des systèmes d'information pour optimiser les outils numériques et augmenter la productivité.

Cette gestion efficiente a pour but de renforcer les moyens pour les politiques prioritaires de la Collectivité (protection de l'enfance, offre de soins, personnes âgées et en situation de handicap).

Cette politique se traduit par une maîtrise des effectifs et permet ainsi d'intégrer les différentes mesures salariales telles que la hausse envisagée des cotisations patronales retraite et maladie du régime spécial de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) et le paiement d'une partie du régime indemnitaire des agents en congé longue maladie.

La masse salariale est donc projetée à effectif constant en tenant compte de l'augmentation naturelle des traitements (Glissement Vieillesse Technicité (GVT)) et des mesures connues à ce jour, en particulier la hausse du taux de cotisation CNRACL et l'abaissement à 90% de la rémunération des agents en arrêt maladie ordinaire.



Au 31 décembre 2024, l'effectif du Département du Nord s'élève à 7 988 agents (88% de fonctionnaires et 12% de contractuels sur des postes permanents) qui se répartissent par catégorie hiérarchique et par filière de la façon suivante :

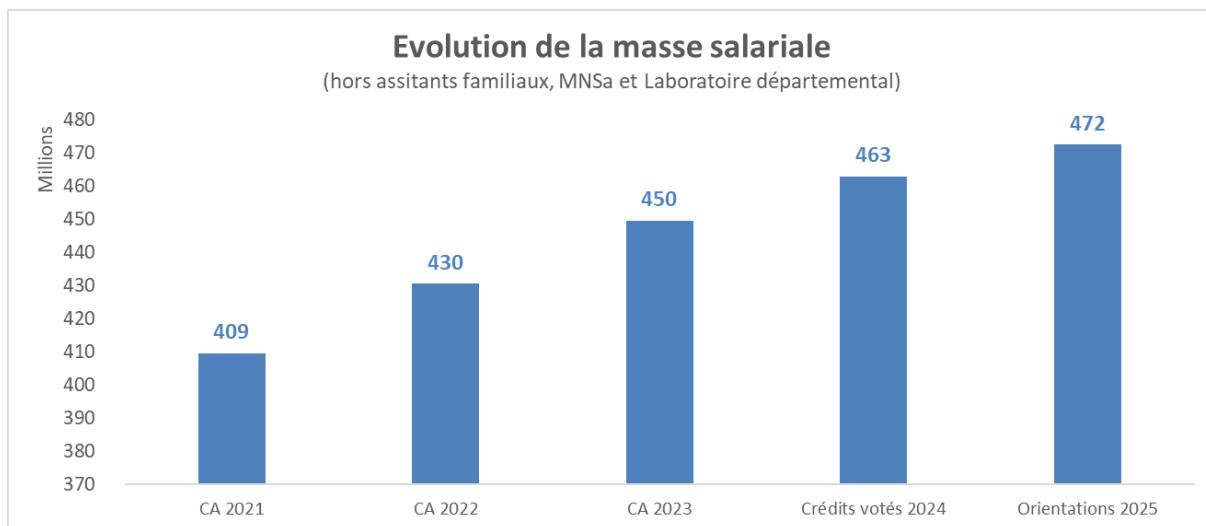
Catégorie hiérarchique	
A	46%
B	18%
C	36%

Filière	
Administrative	40%
Technique (dont les agents des collèges)	30%
Médico-sociale / Médico-technique / Sociale	28%
Autres (Animation / Culturelle / Sportive)	2%

Chaque année, les Directions Générales Adjointes (DGA) déclinent leurs feuilles de route pluriannuelles en matière de ressources humaines, pour garantir et moderniser leur fonctionnement et le déploiement de leurs projets, tout en veillant à offrir le meilleur niveau de services aux usagers. Ce travail de prospective est soutenu par un dialogue de gestion régulier entre la Direction des Ressources Humaines (DRH) et les DGA.

Globalement, pour l'année 2025, la projection s'élève à 472 M€ (hors budget annexe du Laboratoire départemental, hors Assistants familiaux et hors Maisons Nord Santé),

soit une hausse de 10 millions résultant presque exclusivement du GVT et de nombreuses évolutions réglementaires détaillées ci-après.



Cette masse salariale se répartit de la manière suivante :

		Part de la masse salariale
Éléments du salaire brut et part salariale		72,0%
<i>Dont</i>	<i>Traitement</i>	53,9%
	<i>Régime Indemnitaire (dont allocation sociale et Complément Indemnitaire Annuel (CIA))</i>	15,6%
	<i>Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)</i>	0,8%
	<i>Supplément Familial de Traitement (SFT)</i>	1,0%
	<i>Allocation retour à l'emploi (ARE)</i>	0,5%
	<i>Participation au transport</i>	0,1%
Part patronale		28,0%

En 2025, l'évolution de la masse salariale se caractérise par des mesures budgétées telles que :

- le GVT pour 5,5 M€ ;

- la hausse de 3 points par an pendant 4 ans de la cotisation patronale à la CNRACL, à hauteur de 6,5 M€ par an, prévue par le décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025 relatif au taux de cotisations vieillesse des employeurs des agents affiliés à la CNRACL ;
- le rétablissement du taux normal de l'Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF) maladie pour le régime spécial CNRACL (2,1 M€). Pour rappel, ce taux a été abaissé uniquement pour l'année 2024 à la suite de la hausse d'un point de la cotisation patronale CNRACL ;
- le paiement d'une partie du régime indemnitaire des agents en congé longue maladie depuis le 1^{er} septembre 2024 prévu par le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État (+ 0,18 M€) ;
- l'abaissement de 100% à 90% de la rémunération des 3 premiers mois d'absence pour maladie ordinaire (- 1,4 M€), prévu par la LFSS ;
- la hausse du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) pour 0,07 M€ (effet report de la hausse du 1^{er} novembre 2024) ;
- la hausse de l'enveloppe Forfait Mobilité Durable (FMD) avec une extension aux agents qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail.

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) n'a pas été reconduite en 2024 et ne le sera pas en 2025. Pour rappel, son coût estimé en 2024 était de 600 000 euros.

Le dispositif de rémunération des heures supplémentaires (0,85 M€) ainsi que l'enveloppe des contractuels « CDD renforts/remplaçants » (14 M€) seront reconduits en 2025 dans les mêmes conditions que l'année précédente.

La Collectivité poursuit l'objectif de reconnaissance de l'investissement de tous les agents par le maintien du versement du CIA de 3,31 M€ (versé pour la première fois en décembre 2018 et renouvelé chaque année depuis 2019).

Les avantages en nature attribués consistent en l'utilisation de véhicules de fonction ou de service et l'attribution de logements liés à l'exercice de certaines fonctions.

Le pilotage rigoureux des moyens aura pour objectif d'absorber les différentes mesures haussières avec l'ambition de retrouver un niveau d'effectif équivalent à celui de décembre 2022. La poursuite de l'externalisation de l'entretien des collèges et la ré-internalisation des fonctions d'accueil et de gardiennage dans les établissements culturels, en privilégiant le redéploiement d'agents, sont autant de projets notables pour 2025.

Entre 2022 et 2023, le taux d'absentéisme pour raison de santé se stabilise à 9,5% (tendance qui se confirme en 2024), passant durablement sous la barre des 10% atteinte les années précédentes.

Plusieurs dispositifs RH soutiennent l'effort de lutte contre l'absentéisme : au-delà des contrôles opérés, on peut noter les entretiens motivationnels visant à maintenir le

contact avec les agents absents depuis plus de 90 jours et les entretiens de ré-accueil favorisant la réintégration des agents à leur retour.

Ces démarches s'accompagnent de tous les moyens dédiés à la prévention (formation, équipement, mobilier) et d'une politique d'accompagnement soutenue : 4% des collaborateurs du Département ont été accompagnés en 2023 dans leur mobilité et évolution professionnelles.

Parallèlement, le Département mène une action déterminée pour attirer les talents nécessaires aux évolutions de son fonctionnement et de son offre de services sous le triptyque : attirer, recruter et fidéliser. La diversification des modes de recrutement permet d'accueillir de nouveaux profils et de trouver les compétences utiles, notamment en investissant largement les sites d'emplois et réseaux sociaux. Des conventions sont également conclues avec des écoles et universités du Nord pour promouvoir les atouts du Département auprès des jeunes en matière d'emploi.

Avec une ancienneté moyenne de plus de 14 ans, le développement des compétences des agents départementaux tout au long de leur parcours est également un enjeu de taille, tout comme la nécessité de leur offrir des passerelles de mobilité, notamment interne, ou de repérer des talents.

Ces évolutions s'accompagnent également d'une politique de formation plus attractive, multimodale et s'adaptant aux défis présents et à venir : Compte Personnel de Formation (CPF), parcours métiers, partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), modernisation des outils de gestion (2025 verra l'aboutissement de la mise en œuvre d'un nouveau logiciel de gestion de la formation), professionnalisation des équipes RH ou encore développement de la formation à distance.

Le dynamisme impulsé à la formation interne « Nord académie » sera maintenu, en développant de nouveaux contenus, tout en valorisant les compétences pédagogiques des agents formateurs internes.

Depuis 2020, l'offre de service relative à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) permet d'anticiper les évolutions des métiers impactant nos activités, et de professionnaliser les collaborateurs pour acquérir de nouvelles compétences par la mise en place de plans de formations cohérents. L'objectif est de disposer du personnel qualifié nécessaire aux missions actuelles et futures.

Un travail de revue du référentiel emplois et compétences est en cours, ayant pour enjeu d'être davantage en adéquation avec la réalité et l'évolution des métiers dans le cadre de la modernisation de l'outil de GEPP prévu pour 2025.

Tous les outils et dispositifs RH sont ainsi construits et orientés pour veiller à la meilleure adéquation des ressources humaines aux besoins du service public rendu aux Nordistes.

Le Département du Nord s'engage activement, par ailleurs, en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en mettant en œuvre des actions concrètes pour renforcer la culture de l'égalité et gérer les RH sous ce prisme.

Le score de 96/100, au titre de l'année 2023, du nouvel index égalité femmes hommes mis en place par les décrets de juillet 2024, récompense toutes les actions menées depuis de nombreuses années.

Pour mémoire, depuis le 1^{er} janvier 2017, la durée légale du temps de travail au Département du Nord est de 1 607 heures annuelles et donc en conformité avec les dispositions légales rappelés dans la loi de 2019.

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20250331-331784-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 3 avril 2025

Publié le 3 avril 2025

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 31 MARS 2025
SEANCE DU 31 MARS 2025**

Suite à la convocation en date du 18 mars 2025

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Etaient présents : Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Paul CHRISTOPHE, Marie CIETERS, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Jean-Luc DAR COURT, Christine DECODTS, Laurent DEGALLAIX, Sylvie DELRUE, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Michel PLOUY, Christian POIRET, Eric RENAUD, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Nicolas SIEGLER, Aude VAN CAUWENBERGE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Salim ACHIBA donne pouvoir à Doriane BECUE, Bernard BAUDOUX donne pouvoir à Agnès DENYS, Pierre-Michel BERNARD donne pouvoir à Jean-Luc DAR COURT, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Didier MANIER, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Marie CIETERS, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Michel LEFEBVRE, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Valérie CONSEIL, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Laurent DEGALLAIX, Elisabeth MASSE donne pouvoir à Marie CHAMPAULT, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Maël GUIZIOU, Marie-Paule ROUSSELLE donne pouvoir à Monique EVRARD, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Philippe WAYMEL.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Claudine DEROEUX, Anne VANPEENE.

Absent(e)(s) : Sylvie CLERC, Frédéric DELANNOY, Stéphane DIEUSAERT, Max-André PICK, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Bertrand RINGOT, Patrick VALOIS, Jean-Noël VERFAILLIE, Karima ZOUGGAGH.

OBJET : Reconduction du dispositif AIL pour l'année 2025 avec répartition des enveloppes cantonales

DECIDE à l'unanimité:

- de reconduire, pour l'année 2025, le dispositif AIL dans les conditions décrites dans le rapport ;
 - d'approuver le règlement relatif au dispositif AIL selon le projet ci-joint en annexe 1 ;
 - de fixer les montants des enveloppes cantonales 2025 repris en annexe 2 ci-jointe, pour un montant total de 2 488 169 € ;
 - d'inscrire les crédits nécessaires à ces dépenses au budget départemental 2025, à l'opération 35001OP001A.
-

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 14 h 48.

53 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 16 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Madame BECUE (porteuse du pouvoir de Monsieur ACHIBA).

Madame BOISSEAUX, présente à l'appel de l'affaire, avait quitté momentanément la salle préalablement au vote.

Vote intervenu à 14 h 49.

Au moment du vote, 53 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 17

Absents sans procuration : 12

N'ont pas pris part au vote : 0

Ont pris part au vote : 70 (y compris les votants par procuration)

Résultat du vote :

Abstentions :	6 (Groupe Écologiste Europe Écologie Les Verts Génération.s)
Total des suffrages exprimés :	64
Majorité des suffrages exprimés :	33
Pour :	64 (Groupe Union Pour le Nord – Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen – Groupe Communiste et Républicain : Pour l’Humain d’Abord ! – Mesdames BAILLEUL et DECODTS ainsi que Monsieur RENAUD, non-inscrits)
Contre :	0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation,
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques et de
l'Achat Public,

Eric LECAT

ANNEXE 1 – REGLEMENT DU DISPOSITIF « ACTIONS D'INTERET LOCAL »

1 Les critères d'éligibilité

Le dispositif AIL s'adresse uniquement aux personnes morales (les personnes physiques étant exclues) relevant exclusivement des statuts suivants :

- Associations déclarées de loi 1901 (à l'exclusion générale des associations à but politique ou syndical, des associations ayant une activité culturelle et de celles qui exercent une activité commerciale) ;
- Les communes, les CCAS/CIAS ;
- Les associations partenaires des écoles maternelles et primaires publiques ou privées : Office Central de la Coopération à l'Ecole (OCCE), Associations des Parents d'Elèves ;
- Les collèges (en tant qu'entité juridique et les associations de parents d'élèves y étant rattachées).

Par conséquent, les structures suivantes sont exclues du dispositif AIL :

- Les Sociétés COopératives de Production (SCOP), les Sociétés Coopératives d'Intérêt collectif (SCIC),
- Les Etablissements Publics d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD),
- Les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI), les Etablissements Publics Administratifs (EPA) et les Etablissements Publics Industriels et Commerciaux (EPIC),
- Les lycées et les universités,
- Toute structure ayant une activité commerciale.

Pour qu'un dossier soit recevable, le siège social du porteur de projet devra être impérativement domicilié dans le Département du Nord (le récépissé de déclaration en Préfecture faisant foi) et l'action, objet du financement, devra concerner prioritairement les Nordistes ou le territoire nordiste. Pourront néanmoins être recevables les dossiers déposés par une association n'ayant pas son siège dans le département, avec ou sans antenne sur le territoire départemental, sous réserve que l'action concernée par la demande de subvention concerne prioritairement les Nordistes ou le territoire nordiste.

Il est rappelé qu'une subvention AIL est une subvention de fonctionnement ou d'équipement (investissement). Elle peut être de trois types :

- Subvention de fonctionnement général : participation au budget annuel d'un organisme dont l'objet et l'ensemble des activités présentent un intérêt pour les Nordistes ou pour le territoire du Nord.
- Subvention de fonctionnement affectée à une action particulière présentant un intérêt pour les Nordistes ou pour le territoire du Nord : participation affectée au financement d'opération(s), pouvant inclure une partie des charges de fonctionnement nécessaires à leur réalisation.
- Subvention d'équipement pour l'acquisition de matériel présentant un intérêt pour les Nordistes ou pour le territoire du Nord : aide au financement de biens meubles.

En outre, la structure doit justifier d'au minimum 1 année d'existence (après remise d'un bilan d'activité). Les aides à la création d'association sont donc exclues.

Enfin, pour être éligible, l'action financée devra obligatoirement se dérouler l'année n ou l'année n+1 suivant l'octroi de la subvention.

2 Les modalités de financement

Il est rappelé que le seuil minimal de subvention AIL fixé à 250 €.

Le montant maximal d'une subvention AIL est fixé à 20 000 € (par an pour un même porteur de projet).

Un bénéficiaire peut cumuler sur une même action une subvention AIL avec une autre subvention départementale de droit commun.

Enfin, pour une bonne gestion des fonds AIL, il est rappelé que les subventions AIL sont des subventions annuelles sans renouvellement tacite. Chaque année, un nouveau dossier, réactualisé, doit être déposé.

3 Le contrôle des subventions versées

Au regard de la loi (article 1611-4 du CGCT), toute association, œuvre ou entreprise ayant reçu une subvention publique peut faire l'objet d'un contrôle de la collectivité qui a accordé cette aide financière.

De plus, le Département, dans le cadre de l'attribution de la subvention, doit communiquer à toute personne qui le demande le budget, les comptes de l'association, la demande de subvention, la convention le cas échéant et le compte-rendu financier.

Le Département se réserve le droit de contrôler a posteriori l'ensemble des bénéficiaires d'une subvention AIL et de réclamer les justificatifs afférant.

Annexe 2 - Enveloppes cantonales 2025

Code Canton	Canton	Population légale totale au 1 ^{er} janvier 2025 (date de référence statistique : 1 ^{er} janvier 2022)	Enveloppe cantonale 2025 (arrondie à l'euro)
01	Aniche	59 961	56 363 €
02	Annoeullin	80 647	75 808 €
03	Anzin	52 316	49 177 €
04	Armentières	68 498	64 388 €
05	Aulnoye-Aymeries	51 824	48 715 €
06	Aulnoy-lez-Valenciennes	53 866	50 634 €
07	Avesnes-sur-Helpe	58 641	55 123 €
08	Bailleul	53 059	49 875 €
09	Cambrai	56 767	53 361 €
10	Le Cateau-Cambrésis	52 361	49 219 €
11	Caudry	51 532	48 440 €
12	Coudekerque-Branche	49 701	46 719 €
13	Croix	76 731	72 127 €
14	Denain	70 090	65 885 €
15	Douai	63 260	59 464 €
16	Dunkerque-1	52 335	49 195 €
17	Dunkerque-2	50 091	47 086 €
18	Faches-Thumesnil	80 425	75 600 €
19	Fourmies	53 142	49 953 €
20	Grande-Synthe	57 654	54 195 €
21	Hazebrouck	60 116	56 509 €
22	Lambersart	70 912	66 657 €
23	Lille-1	77 232	72 598 €
24	Lille-2	71 349	67 068 €
25	Lille-3	71 970	67 652 €
26	Lille-4	72 323	67 984 €
27	Lille-5	76 052	71 489 €
28	Lille-6	80 136	75 328 €
29	Marly	63 701	59 879 €
30	Maubeuge	63 750	59 925 €
31	Orchies	55 215	51 902 €
32	Roubaix-1	77 499	72 849 €
33	Roubaix-2	73 122	68 735 €
34	Saint-Amand-les-Eaux	58 676	55 155 €
35	Sin-le-Noble	69 745	65 560 €
36	Templeuve-en-Pévèle	84 382	79 319 €
37	Tourcoing-1	67 441	63 395 €
38	Tourcoing-2	77 333	72 693 €
39	Valenciennes	54 730	51 446 €
40	Villeneuve-d'Ascq	73 585	69 170 €
41	Wormhout	54 818	51 529 €
TOTAL		2 646 988	2 488 169 €

1.1

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20250331-331785-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 31 mars 2025

Publié le 31 mars 2025

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 31 MARS 2025
SEANCE DU 31 MARS 2025**

Suite à la convocation en date du 18 mars 2025

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Etaient présents : Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Paul CHRISTOPHE, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Jean-Luc DAR COURT, Christine DECODTS, Laurent DEGALLAIX, Frédéric DELANNOY, Sylvie DELRUE, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Simon JAMELIN, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Max-André PICK, Christian POIRET, Eric RENAUD, Bertrand RINGOT, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Salim ACHIBA donne pouvoir à Doriane BECUE, Bernard BAUDOUX donne pouvoir à Agnès DENYS, Valentin BELLEVAL donne pouvoir à Jean-Luc DETAVERNIER, Pierre-Michel BERNARD donne pouvoir à Jean-Luc DAR COURT, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Didier MANIER, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Marie CIETERS, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Michel LEFEBVRE, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Valérie CONSEIL, Jacques HOUSSIN donne pouvoir à Marie-Laurence FAUCHILLE, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Laurent DEGALLAIX, Elisabeth MASSE donne pouvoir à Marie CHAMPAULT, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Maël GUIZIOU, Michel PLOUY donne pouvoir à Sylvie DELRUE, Marie-Paule ROUSSELLE donne pouvoir à Monique EVRARD, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Philippe WAYMEL, Anne VANPEENE donne pouvoir à Patrick VALOIS, Karima ZOUGGAGH donne pouvoir à Max-André PICK.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Claudine DEROEUX.

Absent(e)(s) : Marie-Hélène QUATREBOEUF, Jean-Noël VERFAILLIE.

OBJET : Relèvement du taux des droits de mutation à titre onéreux (DMTO) pour le Département du

Nord.

Vu le rapport DFCG/2025/128

DECIDE à l'unanimité:

- de relever le taux des droits de mutation à titre onéreux prévu à l'article 1594 D du Code Général des Impôts à 5 %, pour les actes passés et les conventions conclues à compter du 1^{er} mai 2025.
-

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 12h52.

54 Conseillers départementaux étaient donc présents en séance. Ils étaient porteurs de 22 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Madame BOCQUET et Madame ZOUGGAGH (jusqu'alors représentée par Monsieur PICK) ainsi que par Messieurs CHRISTOPHE et LEBLANC.

Vote intervenu à 12h56

Au moment du vote, 58 conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 21

Absents sans procuration : 3

N'ont pas pris part au vote : 0

Ont pris part au vote : 79

Abstention : 0

Total des suffrages exprimés : 79

Majorité des suffrages exprimés : 40

Pour : 79

Contre : 0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques
et de l'Achat Public
Eric LECAT

1.2

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20250331-331786-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 3 avril 2025

Publié le 3 avril 2025

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 31 MARS 2025
SEANCE DU 31 MARS 2025**

Suite à la convocation en date du 18 mars 2025

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Etaient présents : Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Paul CHRISTOPHE, Marie CIETERS, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Jean-Luc DAR COURT, Christine DECODTS, Laurent DEGALLAIX, Sylvie DELRUE, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Michel PLOUY, Christian POIRET, Eric RENAUD, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Salim ACHIBA donne pouvoir à Doriane BECUE, Bernard BAUDOUX donne pouvoir à Agnès DENYS, Pierre-Michel BERNARD donne pouvoir à Jean-Luc DAR COURT, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Didier MANIER, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Marie CIETERS, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Michel LEFEBVRE, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Valérie CONSEIL, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Laurent DEGALLAIX, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Maël GUIZIOU, Marie-Paule ROUSSELLE donne pouvoir à Monique EVRARD, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Philippe WAYMEL, Anne VANPEENE donne pouvoir à Patrick VALOIS.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Claudine DEROEUX.

Absent(e)(s) : Sylvie CLERC, Frédéric DELANNOY, Stéphane DIEUSAERT, Max-André PICK, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Bertrand RINGOT, Jean-Noël VERFAILLIE, Karima ZOUGGAGH.

OBJET : Rapport 2024 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire du département du Nord.

DONNE ACTE:

- à l'unanimité à Monsieur le Président de la présentation du rapport 2024, ci-joint en annexe, sur la situation du Département du Nord en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement au vote du budget départemental.
-

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 14 h 49.

53 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 17 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Mesdames BOISSEAUX et MASSE (jusqu'alors représentée par Madame CHAMPAULT), ainsi que par Monsieur VALOIS (porteur du pouvoir de Mame VANPEENE).

Madame PARMENTIER (porteuse du pouvoir de Monsieur LEDOUX), présente à l'appel de l'affaire, avait quitté momentanément la salle préalablement au vote. Il n'est donc pas tenu compte de ce pouvoir pour cette affaire.

Vote intervenu à 15 h 05.

Au moment du vote, 55 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 16

Absents sans procuration : 11

N'ont pas pris part au vote : 0

Ont pris part au vote : 71 (y compris les votants par procuration)

Résultat du vote :

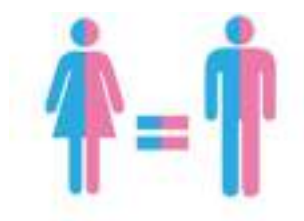
Abstention :	0
Total des suffrages exprimés :	71
Majorité des suffrages exprimés :	36
Pour :	71 (Groupe Union Pour le Nord - Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen - Groupe Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! - Groupe Ecologiste Europe Ecologie Les Verts Génération.s - Mesdames BAILLEUL et DECODTS, ainsi que Monsieur RENAUD, non inscrits)
Contre :	0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation,
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques et de
l'Achat Public,

Eric LECAT



RAPPORT ANNUEL 2024 SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



SOMMAIRE

Abréviations	5
Introduction	7
PARTIE 1	8
Situation des effectifs du Département du Nord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Année 2023 -	8
1. Caractéristiques de l'emploi	9
1. Effectifs	9
2. Effectifs par filière	10
3. Effectifs par catégorie	11
4. Moyenne d'âge	11
5. Taux d'encadrement	12
6. Nominations aux emplois supérieurs et dirigeants	13
2. Nombre de départs à la retraite	13
3. Comptes épargne-temps (CET)	13
4. Aménagements du temps de travail	14
1. Temps partiel	14
2. Congés familiaux	16
5. Articulation entre les temps de vie personnelle et de vie professionnelle	16
1. Télétravail	16
2. Travail en site distant	17
3. Organisation des temps sur 4 jours ou 4,5 jours	17
6. Recrutement	18
7. Evolution de carrière	19
1. Formation	19
2. Préparation aux concours et aux examens	19
3. Congés de formation	19
4. Accompagnement en faveur de l'évolution professionnelle	19
8. Promotions et avancements	20
1. Avancement d'échelon	21
2. Avancement de grade	21
3. Promotion interne	22
9. Prévention et santé	22
1. Exposition aux risques professionnels – Accidents de service, accidents de travail et maladies professionnelles reconnus dans l'année	22
2. Promotion du sport et du bien-être à destination du personnel départemental	24
10. Dispositif de signalement contre les violences sexistes et sexuelles	25
11. Rémunération	27
PARTIE 2	29

Actions menées par le Département du Nord sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de ses politiques départementales en 2023 / 2024 29

I. Dans le domaine de la protection de l'enfance, la promotion de la santé et la lutte contre les violences intrafamiliales 31

1. Renforcer la politique départementale de lutte contre les violences intrafamiliales dont sont notamment victimes les femmes 31

1. Consolider et renforcer les dispositifs d'accompagnement des victimes adultes et enfants 33

2. Développer le travail en réseau et le partenariat pour améliorer la prévention des violences intrafamiliales et le repérage des victimes 36

3. Prévenir les risques de récurrence ou de répétition des actes de violence au sein du couple et les conséquences des violences intrafamiliales sur les enfants 38

4. Créer et déployer toujours plus d'outils de prévention, de repérage des violences conjugales, et de soutien aux pratiques professionnelles. 41

5. Sensibiliser les habitant(e)s du Nord de tous âges aux violences faites aux femmes
44

2. Sensibiliser à la connaissance des corps, à la vie sexuelle et à la vie affective.....46

1. Mettre à disposition des outils de sensibilisation à la vie affective et sexuelle. 46

2. Eduquer les jeunes à la vie sexuelle et affective et agir pour leur santé. 47

3. Développer l'intérêt des Nordistes à prendre soin de leur vie affective et sexuelle. ..50

3. Agir pour la santé des femmes : la prévention et le dépistage du cancer du sein, de l'endométriose.....52

4. Accompagner à la parentalité 55

1. La place du père 56

2. Etre parent, ça s'apprend 56

5. Sensibiliser à l'égalité femmes-hommes, prévenir et lutter contre les discriminations et stéréotypes dont peuvent faire l'objet les femmes et les hommes.....58

II. Dans le domaine de la politique d'insertion.....60

1. Le retour à l'emploi des allocataires du RSA.....60

1. La répartition femmes-hommes des allocataires du RSA 60

2. Le pacte local des solidarités (PLS) renforce les actions précédentes en faveur de l'égalité femmes-hommes.....60

3. Des actions complétées dans le cadre des appels à projets ...62

4. ... Et des engagements dans le cadre du FSE.....62

2. Aide aux Nordistes en difficulté.....63

1. L'action des services sociaux de proximité.....63

2. Le soutien aux associations agissant contre la pauvreté et les exclusions 63

3. L'amplification de l'action du Département en faveur des jeunes filles par la contractualisation au titre du PLS 64

III. Dans le domaine de l'animation territoriale et la relation aux Nordistes.....65

1. Des structures France Services fixes et itinérantes.....65

2. La direction déléguée de l'Avesnois.....65

3. La Direction Déléguée du Cambrésis.....65

4.	La direction déléguée du Douaisis	66
5.	La direction déléguée des Flandres	67
6.	La direction déléguée de métropole Lille et métropole Roubaix Tourcoing.....	67
7.	La direction déléguée du Valenciennois.....	69
IV.	Dans le domaine des collèges	69
1.	Projet Educatif Départemental du Collégien « Bien vivre au collège »	69
2.	La valorisation des actions PEDC dans les collèges.....	70
3.	L'égalité des sexes et lutte contre la précarité menstruelle	71
4.	Concours d'affiches Egalité Filles-Garçons.....	71
5.	Collège numérique.....	74
6.	Aménagement des collèges.....	74
V.	Dans le domaine de l'aménagement du territoire.....	75
1.	Faciliter la Mobilité des femmes dans les territoires fragiles notamment ruraux	75
2.	Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier : insertion professionnelle et santé des femmes	75
VI.	Dans le domaine de la culture.....	76
1.	Subventions dans le cadre des appels à projets	76
2.	Des offres dans les musées.....	77
1.	L'offre itinérante du Forum Départemental des Sciences	77
2.	Villa Marguerite Yourcenar Résidence d'écrivains.....	77
3.	Au Forum antique de Bavay	78
VII.	Sensibilisation des entreprises partenaires : Création d'une clause Egalité incitative dans nos marchés publics	79
	PARTIE 3	81
	Suivi du plan d'action départemental 2024 / 2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	81
I.	RESOLUTION 1 : Renforcer la culture de l'égalité au sein du Département.....	82
II.	RESOLUTION 2 : Répondre aux besoins spécifiques de santé des femmes	84
III.	RESOLUTION 3 : Prévenir et combattre les violences.....	85
IV.	RESOLUTION 4 : Gérer les RH sous le prisme de l'égalité Femmes Hommes.....	86
	CONCLUSION	89

Abréviations

ACI	Atelier chantier d'insertion
ACM	Accueil collectif de mineur(e)s
AAE	Actions éducatives sociales
AFEJI	Association des Flandres pour l'éducation, la formation des jeunes et l'insertion sociale et professionnelle
ASE	Aide sociale à l'enfance
ASSFAM	Assistant(e)s familiaux(liales)
AIR	Accompagnement individuel renforcé
ARS	Agence régionale de santé
ASDN	Association sportive du Département du Nord
BTP	Bâtiments et travaux publics
CAP	Centre d'accompagnement et de prévention
CIA	Complément indemnitaire annuel
CAPH	Communauté d'Agglomération de La Porte du Hainaut
CAVM	Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole
CIDFF	Centre d'informations sur les droits des femmes et des familles
CLSH	Centre de loisirs sans hébergement
CORIF	Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité femmes – hommes
CPP	Consultation prénatale et post-natale
CRIP	Cellule de recueil des informations préoccupantes
CSNE	Canal Seine-Nord Europe
CSS	Centre de Santé Sexuelle
CST	Comité social territorial
DGA	Direction générale adjointe
DGAA	Direction générale adjointe Autonomie
DGAEFS	Direction générale adjointe Enfance, Familles, Santé
DGAREAS	Direction générale adjointe Retour à l'Emploi et Action sociale
DGS	Direction générale des services
DMEN	Direction de la Modernisation et de l'Evaluation
DPEFHD	Direction de Projet Egalité Femmes Hommes et Diversité
DRNSP	Direction Relation aux Nordistes et Stratégie Partenariale
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
ENPJ	Ecole nationale de protection judiciaire de la jeunesse
EQTP	Equivalent temps plein
ETPR	Equivalent temps plein rémunéré
EVRAS	Education à la vie relationnelle, affective et sexuelle
FPE	Fonction publique d'Etat
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale

FTJ	Fonds européen pour une transition juste
FSE+	Fonds social européen
HCSP	Haut Conseil de la santé publique
HUDA	Hébergement d'urgence pour les demandeurs d'asile
INCA	Institut national du cancer
IST	Infections sexuellement transmissibles
LDG	Lignes directrices de gestion
LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuel(le)s et transgenres
MECS	Maisons d'enfants à caractère social
MNE	Maison Nord Emploi
MNS	Maison Nord Solidarité
MSP	Maison de santé pluri-professionnelle
<i>NEET</i>	Jeunes sans emploi, ne suivant pas d'études ni de formation
OMS	Organisation mondiale de la santé
PEFJ	Pôle Enfance, Familles, Jeunesse
PMI	Protection maternelle infantile
PLS	Pacte local des solidarités
PRAHDA	Programmes d'accueil et d'hébergement des demandeurs d'asile
RSA	Revenu de solidarité active
RIFSEEP	Régime indemnitaire fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel
RPS	Risques professionnels
QVT	Qualité de vie au travail
RSE	Responsabilité social et environnemental
SIJADIS	Service d'investigation judiciaire, d'accès au droit et d'insertion sociale
SMAM	Semaine mondiale de l'allaitement maternel
SOLIHA	Solidaires pour l'habitat
TSAG	Travailleurs sociaux accompagnement global
TSD	Travail en site distant
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
VIF	Violences intra familiales
VSS	Violences sexuelles et sexistes

Introduction

Composé à 72 % de femmes (76 % avec les ASSFAM) et parmi les principaux employeurs du territoire, le Département du Nord a un rôle structurant à jouer et se doit d'être exemplaire dès lors que l'égalité professionnelle constitue, en outre, un enjeu fort d'attractivité et d'efficience des services publics.

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique instaure également un index égalité professionnelle. Fin septembre 2024, le Département a publié son index de l'égalité professionnelle dont le score est de **96/100**, celui-ci est composé des indicateurs suivants :

- écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : score obtenu de 49 sur 50 ;
- écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels : score obtenu de 12 sur 15 ;
- écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes : score obtenu de 25 sur 25 ;
- nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : score de 10 sur 10. La répartition est de 6 hommes et 4 femmes.
- **Soit un score total de 96 sur 100.**

Le présent rapport présenté à l'Assemblée départementale **du Conseil Départemental du Nord le 3 février 2025** porte sur :

- **Partie 1 : la situation des effectifs du Département du Nord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Année 2023 ;**
- **Partie 2 : les actions menées par le Département du Nord sur son territoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de ses politiques départementales en 2023/2024 ;**
- **Partie 3 : le suivi du plan d'action départemental 2024/2027 pour l'égalité entre les femmes et les hommes.**

PARTIE 1

Situation des effectifs du Département du Nord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Année 2023 -

1. Caractéristiques de l'emploi

1. Effectifs

Au 31 décembre 2023, l'**effectif total** départemental, comprenant également les assistantes familiales et assistants familiaux, est à **76 % féminin**.

- **Effectif permanent** de la collectivité (titulaires et contractuel(le)s sur postes permanents) : 8 140

Femmes	Hommes
5 857	2 283
72 %	28 %



La répartition des effectifs permanents de la collectivité demeure stable avec 72 % pour les femmes et 28 % pour les hommes.

Le taux de féminisation de la collectivité demeure toujours :

- supérieur de 11 points au taux relevé de la fonction publique territoriale (FPT - 61%),
- supérieur de 15 points par rapport à l'ensemble de la fonction publique d'Etat (FPE - 57 %),
- inférieur de 6 points par rapport à la fonction publique hospitalière (FPH - à 78%).

Cette féminisation correspond toutefois à celle présente dans les conseils départementaux.



La part des fonctionnaires représente 64 % (63 % en 2022 et 67 % en 2021), les contractuel(le)s sur emploi permanent 8 % (9 % en 2022 et 5 % en 2021) ; la part des contractuel(le)s sur emploi non permanent reste stable à 28 %.

- Collaborateurs(rices) de cabinet : 9

78 % sont des collaboratrices.

- Emplois fonctionnels : 8

50 % sont des femmes (40 % en 2022, 33 % en 2021, 43 % en 2020 et 2019).

- Effectif des contractuel(le)s sur postes non permanents : 128

77 % sont des femmes.

- Apprenti(e)s : 155

55 % des personnes en contrat d'apprentissage sont des femmes.

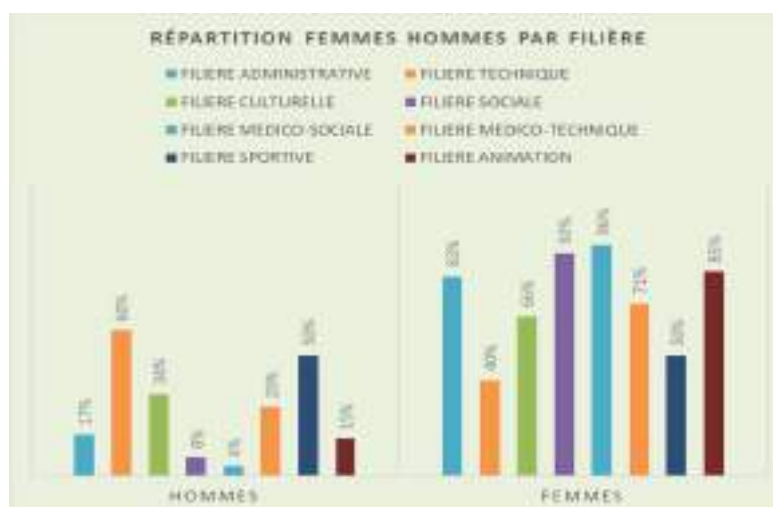
- Assistant(e)s familiaux(ales) rémunéré(e)s au 31/12/2023 : 2 549

La part des hommes dans cette activité dépasse très légèrement les 9 % (9 % en 2022, 8 % en 2021, 7 % en 2020 et 6 % en 2019).

2. Effectifs par filière

Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale, médico-sociale, et administrative. Elles le sont également au Département du Nord, les hommes sont majoritaires uniquement dans la filière technique.

Les effectifs départementaux sont répartis comme suit :



Comparativement à 2022, les filières administrative, technique et sociale ont perdu chacune 1 point au profit des hommes, tout comme la filière animation (26 personnes) qui perd 4 points au profit des hommes. La filière culturelle quant à elle prend 4 points en faveur des femmes comme la filière médico-technique (14 personnes) qui passe de 55 % à 74 % de femmes.

La représentation par filière montre une concentration des hommes dans la filière technique.



NB. Les filières animation, sportive et médico-technique sont à moins de 1 %.

3. Effectifs par catégorie

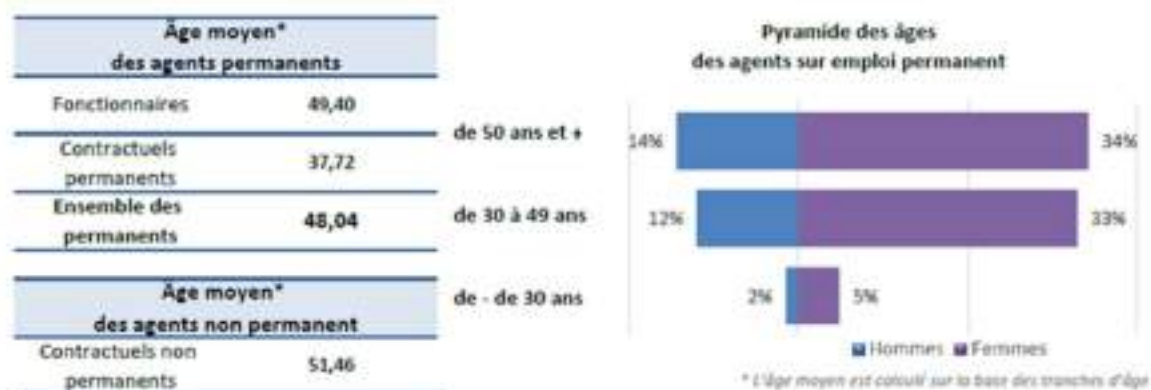


4. Moyenne d'âge

En 2021, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé. La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne d'âge de 46 ans.

L'âge moyen des trois versants de la fonction publique¹ est de 44 ans :

- FPE : 43 ans ;
- FPH : 42 ans ;
- FPT : 46 ans.



¹ Source DGAFP Fonction publique - Chiffres clés 2023

Au Département du Nord, l'âge moyen sur poste permanent est de 48 ans (48,3 ans en 2022). Cet âge moyen au Département du Nord est plus élevé que dans la fonction publique dans son ensemble.

La part des 50 ans et plus des trois versants de la fonction publique (tous statuts) est de 36 %.

- FPE : 33 % ; FPT : 43 % ; FPH : 31 %

Figure 1 : Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique, en 2021

	2021			Évolution annuelle moyenne entre 2011 et 2021
	Effectif (en milliers)	Part au sein du versant (en %)	Part des femmes (en %)	Effectif (en %)
FPE	835	33	59	2,3
FPT	838	43	62	3,1
FPH	379	31	76	2,0
Ensemble FP	2 052	36	63	2,5

Source : Siap, Insee. Traitement DGA/PSDesi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : En 2021, 2 052 000 agents travaillant dans la fonction publique ont 50 ans ou plus, soit 36 % des agents. Parmi eux, 63 % sont des femmes. Entre 2011 et 2021, les effectifs des agents de 50 ans ou plus croissent en moyenne de 2,5 % par an.

5. Taux d'encadrement

Le taux d'encadrement de femmes tous niveaux d'encadrements confondus passe à 69% en 2023 (62 % en 2022, 61 % en 2021 et 62 % en 2020) avec des disparités selon les niveaux hiérarchiques :

- 76 % au niveau de responsable de service (75 % en 2022, 73 % en 2021 et 74 % en 2020) ;
- 54 % au niveau de direction (43 % en 2022, 48 % en 2021 et 55 % en 2020) ;
- 63 % en faveur des femmes au niveau DGA (57 % en 2021, parité en 2021, 43 % en 2020 et 2019).

Niveau hiérarchique	% Femmes	% Hommes
Direction générale	0%	100%
DGA	63%	37%
Directions	54%	46%
Pôles	69%	31%
Services	76%	24%
Équipes	43%	57%
TOTAL	69%	31%

La plus forte hausse en pourcentage est au niveau des responsables d'équipe (27 % en 2022). La hausse est au niveau direction avec un passage de 43 % à 54 % (+8 femmes) et en valeur absolue, c'est au niveau des pôles qu'on a la plus forte hausse du nombre de femmes (passage de 105 en 2022 à 136 en 2023, +31 femmes).

6. Nominations aux emplois supérieurs et dirigeants

Avec la loi du 19 juillet 2023 pour renforcer l'accès des femmes aux responsabilités, le taux du quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et dirigeants de 40 % sera porté à 50 % avec une application en 2028 après renouvellement de l'Assemblée.

Concernant le flux annuel de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012), sur les emplois fonctionnels, une femme a été nommée DGA en 2023 (primo-nomination). Le tableau de déclaration annuelle relatif aux nominations équilibrées au titre de l'année 2023 est disponible sur le site internet de la collectivité.

2. Nombre de départs à la retraite

Le nombre de départs à la retraite est en augmentation avec 214 départs (243 en 2022, 201 en 2021), la part des femmes représente 70 % des départs (comme en 2022, 73 % en 2021). Les départs à la retraite représentent 63 % (68 % en 2022 et 69 % en 2021) des départs définitifs des fonctionnaires de la collectivité.

3. Comptes épargne-temps (CET)

Au 31 décembre 2023, on comptait 5 272 CET (5 667 en 2022, 5 642 en 2021) détenus à 78 % par les femmes et 22 % par les hommes. A noter qu'au cours de l'année 2023, 390 nouveaux comptes (362 en 2022, 342 en 2021) ont été ouverts à 74 % par les femmes (73 % en 2022, 69 % en 2021) et 26 % par les hommes (27 % en 2022, 31 % en 2021).

18 471 jours ont été versés en 2023 par 2 962 agent(e)s (19 906 jours déposés en 2022).

Le nombre de jours versés reste à 6 jours en moyenne (5 jours en 2021) quelle que soit la catégorie ou le genre.

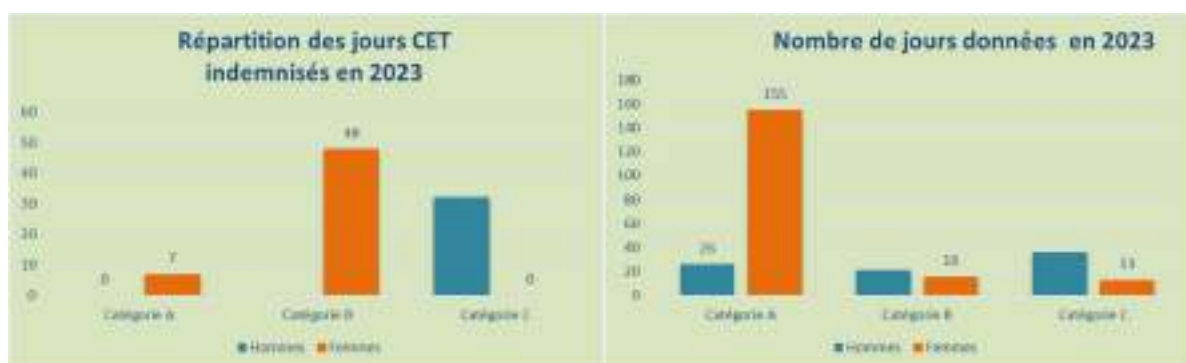
Ce sont au total 13 620 jours qui ont été utilisés en 2023 sous forme de congés (14 983 jours en 2022, 12 149 jours en 2021) et utilisés à 78 % par les femmes (76 % en 2022, 77 % en 2021).

87 jours ont été indemnisés (924 jours en 2022) 63 % en faveur des femmes (73 % en 2022) et 267 jours (16 jours en 2022) ont été donnés au bénéfice d'un(e) autre agent(e), 69 % des donateurs sont des femmes (94 % en 2022).





- 87 jours de CET ont été indemnisés en 2023 et 267 jours donnés au bénéfice d'un(e) autre agent(e) :



- Par ailleurs, avec le dispositif de don de jours, 200 jours ont été donnés en 2023 soit : 16 jours épargnés sur un CET, 111 jours d'aménagement et de réduction du temps de travail et 94 jours de congé annuel. Ce chiffre est en diminution : 221 jours en 2022 et 359 en 2021.

4. Aménagements du temps de travail

1. Temps partiel

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes présentées	165	1 402	1 567
Nombre de demandes acceptées	165	1 402	1 567
Nombre de premières demandes satisfaites	73	448	521
Nombre de modifications de quotités	6	184	190
Nombre de retours au temps plein	68	357	425

Dans la fonction publique, le taux de temps partiel des agent(e)s de la fonction publique est plus élevé pour les femmes (24 %), les contractuel(le)s (28 %) et les agent(e)s de la fonction publique territoriale (représentant 23 %).

Au Département du Nord, sur les effectifs des fonctionnaires, cette modalité de temps partiel est utilisée par 20 % de femmes (17 % en 2022) et 3 % d'hommes (1 % en 2022). La répartition entre temps partiels reste toujours à hauteur de 95 % de femmes et de 5 % hommes.

Pour 2023, le nombre de demandes de temps partiel est en augmentation de près de 22% avec 1567 demandes présentées et acceptées (1 280 en 2022, 863 en 2021) et 521 premières demandes satisfaites (449 en 2022).

Sur la totalité des demandes de temps partiels, la part des femmes reste au même niveau avec 90 % (89 % en 2022, 90 % en 2021). 14 % des premières demandes sont déposées par les hommes (16 % en 2022)².

Fonctionnaires rémunérés au 31/12/2023		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Contractuel(le)s sur emplois permanents rémunérés au 31/12/2023		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	6	22	Catégorie A	Hommes	2	3
	Femmes	153	566		Femmes	25	15
	Total	159	588		Total	27	18
Catégorie B	Hommes	1	5	Catégorie B	Hommes	0	0
	Femmes	25	176		Femmes	5	0
	Total	26	181		Total	5	0
Catégorie C	Hommes	11	15	Catégorie C	Hommes	0	0
	Femmes	63	181		Femmes	0	3
	Total	74	196		Total	0	3

- 1224 fonctionnaires exercent leurs activités à temps partiel, 95 % sont des femmes.
- 53 contractuel(le)s sur emploi permanent (46 en 2022, 34 en 2021), 9 % sont des hommes.

La répartition des temps partiels est la suivante :

- les fonctionnaires sont à 27 % sur temps partiel de droit et 79 % sur autorisation ;
- les contractuel(le)s sur EP sont à 60 % sur temps partiel de droit et à 40 % sur autorisation.

Enfin, 189 fonctionnaires et de contractuel(le)s (201 en 2022, 185 en 2021) sont bénéficiaires de plein droit en 2022 d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, 94 % (82 % en 2022, 96 % en 2021) sont des femmes.

Temps partiel de plein droit annualisé à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	3	102	2	24
Catégorie B	1	12	0	4
Catégorie C	6	34	0	1
Total	10	148	2	29

² NB. Il s'agit du nombre de demandes acceptées et non du nombre d'agents ayant présenté des demandes au cours de l'année, un(e) agent(e) peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année).

2. Congés familiaux

A) Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

37 fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents sont devenus père (57 en 2022, 33 en 2021) et ont bénéficié d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année 2023.

En moyenne, 21 jours ont été pris dans ce cadre.



B) Congé de présence parentale

Par ailleurs, 1 femme (4 en 2022) a bénéficié d'un congé de présence parentale de 12 jours. En comparaison, en 2022 : 3 agentes avec une moyenne de 38 jours et 1 agente avec 49 jours - 1 seule femme en 2021 avec 48 jours.

Aucun homme n'a sollicité le congé de présence parentale.

C) Congé de solidarité familiale

7 femmes (2 hommes en 2022) ont bénéficié de jours d'absence au titre du congé de solidarité familiale :

- 3 agentes catégorie A pour une moyenne de 24 jours ;
- 3 agentes de catégorie B pour une moyenne de 36 jours ;
- 1 agente en catégorie C avec 47 jours.

D) Congé de proche aidant

Concernant le congé de proche aidant, seules deux personnes y ont eu recours en 2023 : 1 femme catégorie B (14 jours) et 1 femme catégorie C (8 jours).

5. Articulation entre les temps de vie personnelle et de vie professionnelle

1. Télétravail

Démarré en expérimentation depuis septembre 2017, le télétravail répond à plusieurs objectifs et engagements comme ceux repris dans le plan Nord durable adopté le 18 novembre 2019 (Engagement 1 : Se déplacer moins et plus proprement et Engagement 10 : Développer une culture

d'administration durable). Le télétravail permet également d'améliorer l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, objectif inscrit en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La crise sanitaire a permis un essor inédit du télétravail permettant effectivement une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la diminution des trajets domicile-travail ainsi qu'une amélioration de la qualité de vie au travail tout en conservant une efficacité du service public.

La proportion des femmes sur les fonctions ouvertes au télétravail représente 81 %. Fin décembre 2023, ce sont 4 577 télétravailleurs (84 % sont des femmes) de manière régulière mais aussi 408 personnes qui télétravaillent de manière ponctuelle (75 % de femmes et 25 % d'hommes).



2. Travail en site distant

Le Travail en Site Distant (TSD) est une solution proposée aux agents qui souhaitent télétravailler mais pour lesquelles les conditions techniques ne sont pas réunies au domicile, et aussi à ceux qui désirent réduire le temps de transport tout en conservant un vrai environnement de travail.

Cette offre, lancée à titre expérimental fin 2019 et suspendue en 2020/2021 avec la crise sanitaire et l'application du plan de protection des agents.

Dans le cadre du plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et plus particulièrement de l'action « Poursuivre l'amélioration de l'articulation des temps de vie », il est important de poursuivre cette offre présentant une quarantaine de places disponibles en 2023 sur 24 sites, représentant une offre de 205 personnes sur la base d'un jour par semaine.

Il est à souligner que cette possibilité d'organisation du travail reste très peu utilisée (5 agentes).

3. Organisation des temps sur 4 jours ou 4,5 jours

Le temps de travail est fixé à 39 heures hebdomadaire sur 5 jours, soit une base de 7 heures 48 par jour avec 23 RTT par an. Depuis 2020, il est possible d'organiser son temps de travail (sans RTT) :

- Sur la base de 35 heures hebdomadaires sur 4 jours, soit 8h45 par jour ;
- Sur la base de 35 heures hebdomadaires sur 4, 5 jours, soit 7h46 par jour.

En 2023, au total 78 femmes et 25 hommes (101 agentes et 29 hommes en 2022) ont choisi une organisation de travail de 35 heures, dont :

- sur 4,5 jours : 9 femmes et 1 homme
- sur 4 jours : 69 femmes et 24 hommes

Organisation temps de travail		2023	2022	2021
4,5 jours	Femmes	1	2	1
	Hommes	9	12	10
4 jours	Femmes	24	27	31
	Hommes	69	89	96

6. Recrutement

Les recrutements des fonctionnaires s'élèvent en 2023 à 470 recrutements (322 en 2022, 341 en 2021). La part des femmes représente 73 % (68 % en 2022, 71 % en 2021).



Le nombre de recrutements de contractuel(le)s sur emplois permanents s'élève à 315 (395 en 2022, 480 en 2021), la part des femmes représente 73 % (comme en 2022 ; 72, 50 % en 2021).

Recrutement des contractuel(le)s	Nombre de recrutements	Part de femmes	Part d'hommes
Remplacement	84	71 %	29 %
Sur emploi permanent	231	74 %	26 %
Total	315	73 %	27 %

7. Evolution de carrière

1. Formation



Au total, 3 844 fonctionnaires ou contractuel(e)s sur emploi permanent ont suivi au moins une formation (4 355 en 2022). Le taux de formation s'approche du taux de féminisation de la collectivité. Les formations sont davantage suivies en catégorie A et B chez les femmes fonctionnaires et par les contractuelles.

2. Préparation aux concours et aux examens



- 77 fonctionnaires titulaires ou stagiaires (129 en 2022, 160 en 2021) ont suivi une préparation aux concours d'accès à la fonction publique territoriale (79 % sont des femmes).
- 7 femmes et 1 homme contractuel(le)s sur poste permanent ont suivi une préparation aux concours d'accès à la fonction publique territoriale.

3. Congés de formation

- 9 agent(e)s ont bénéficié d'un congé de formation : 6 femmes et 3 hommes (5 femmes et 1 homme en 2022, 4 femmes en 2021 et 2 hommes en 2021).

4. Accompagnement en faveur de l'évolution professionnelle

- 351 personnes ont bénéficié d'un accompagnement par un(e) conseiller(ère) en évolution professionnelle (328 en 2022, 262 en 2021), 83 % sont des femmes.

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent	Hommes	Femmes
Catégorie A	27	165
Catégorie B	6	49
Catégorie C	28	76

- La validation des acquis et de l'expérience professionnelle (VAE) est un dispositif permettant de reconnaître une expérience professionnelle et de la transformer en un diplôme.
9 dossiers de validation des acquis et d'expérience (13 en 2022, 6 en 2021) ont été déposés par 7 femmes (10 en 2022, 4 en 2021) et 2 hommes (3 en 2022, 2 en 2021). Un dossier a débouché sur une validation au cours de l'année (1 femme) et les autres sont en cours.
- Par ailleurs, 6 bilans de compétences ont été financés sur l'année : 5 femmes, 1 homme (7 en 2022 : 5 femmes, 2 hommes, 15 en 2021 : 11 femmes et 4 hommes).

8. Promotions et avancements

Les lignes directrices de gestion ont été adoptées le 25 mars 2022 afin de garantir une répartition équilibrée femmes/hommes des promouvables dans la répartition des promus.

« La répartition équilibrée femmes/hommes des agents promouvables doit se retrouver dans la répartition femmes/hommes des promus. Les listes des agents promus devront respecter la répartition équilibrée femmes/hommes des agents promouvables. L'autorité territoriale devra veiller au respect de cette répartition équilibrée dans la liste définitive des promus. »

71 % des avancements de grade ont bénéficié aux femmes (73 % en 2022, 79 % en 2021) ainsi que 71 % des avancements d'échelon (69 % en 2022, 70 % en 2021). Le taux de promotion interne sans examen professionnel est de 59 % en faveur des femmes (auparavant en faveur des hommes en 2022 avec 51 % et 52 % en 2021).





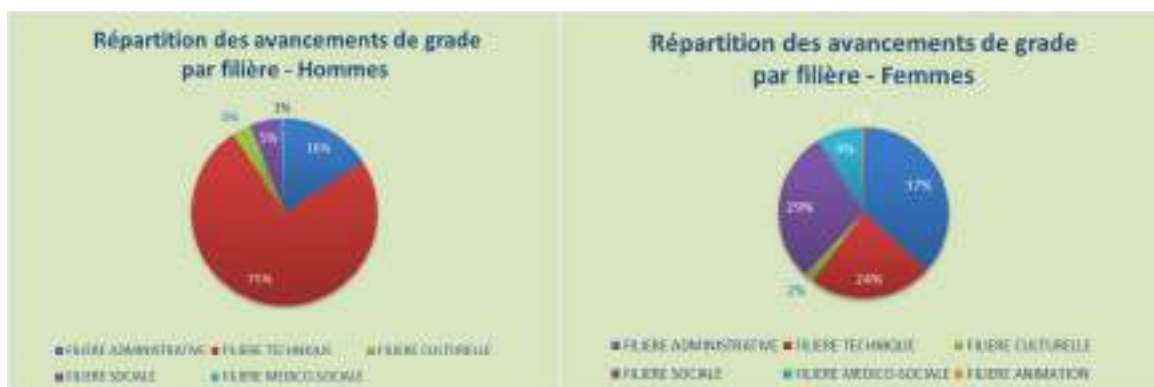
1. Avancement d'échelon

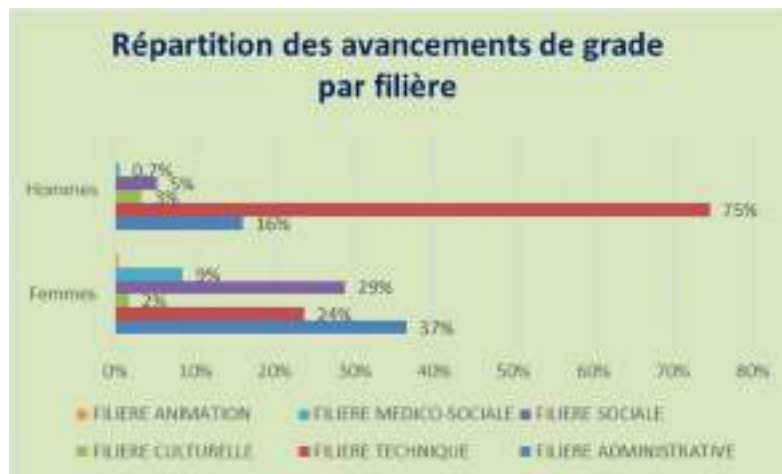
- 2 976 personnes ont bénéficié d'un avancement d'échelon (2 808 en 2022, 3 041 en 2021). Les avancements d'échelon sont accordés automatiquement en fonction de l'ancienneté. Ils ont bénéficié à 71 % aux femmes et 29 % aux hommes.

2. Avancement de grade

Sur l'ensemble des 1314 promouvables pour un avancement de grade, la représentation est de 71 % pour les femmes et de 29 % pour les hommes.

- 605 personnes ont bénéficié d'un avancement de grade (71 % de femmes).





3. Promotion interne

- 160 personnes ont bénéficié d'une promotion interne (141 en 2022, 91 en 2021).

Les promotions internes jusqu'alors davantage favorables aux hommes (51 % en 2022, 52 % en 2021) sont désormais en progression pour les femmes avec un taux global de 77 % (49 % en 2022, 48 % en 2021, 43 % en 2020 et 37 % en 2019) ; en cohérence avec la mise en œuvre des LDG.

- 46 agent(e)s ont bénéficié d'une promotion interne sans examen professionnel, 59 % en faveur des femmes (43 % en 2022 et parité en 2021).
- 11 lauréat(e)s d'un examen professionnel ont été également nommés : 5 hommes et 9 femmes (64 % de femmes).
- 100 agent(e)s ont bénéficié d'une promotion suite à la réussite à un concours (87 % de femmes).

Concernant le nouvel index de l'égalité professionnelle³, le score obtenu est de 25 sur 25 pour l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes.

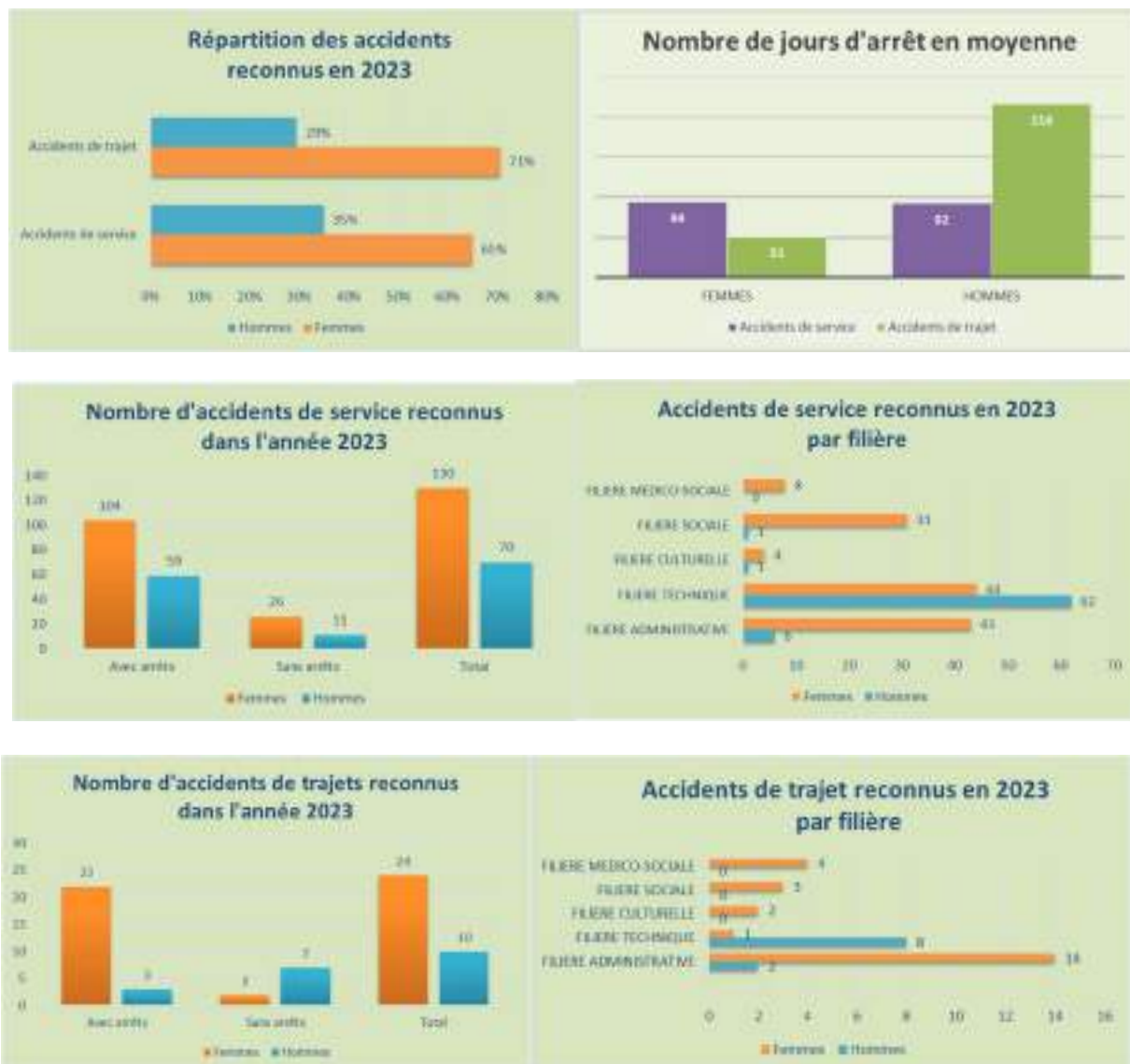
9. Prévention et santé

1. Exposition aux risques professionnels – Accidents de service, accidents de travail et maladies professionnelles reconnus dans l'année

Le nombre d'accidents de trajets et d'accidents de service est en diminution avec 200 accidents de service déclarés en 2023 (239 en 2022, 194 en 2021) ainsi que 34 accidents de trajet (44 en 2022, 64 en 2021).

³ Loi du 13 juillet 2023 visant à renforcer l'égalité des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Toutefois, les femmes restent davantage victimes que les hommes, elles représentent 65 % des accidents de service (63 % en 2022, 58 % en 2021) et 71 % des accidents de trajet (82 % en 2022, 73 % en 2021 et 85 % en 2020). Au total, cela représente également 17 025 jours d'arrêts de travail (16 794 jours en 2022) (64 % concernent les femmes, 67 % en 2022).



Par ailleurs, les femmes demeurent plus concernées par le nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2023 : 2 hommes et 11 femmes (18 femmes et 3 hommes en 2022, 11 femmes et 1 homme en 2021)



2. Promotion du sport et du bien-être à destination du personnel départemental

Permettre des activités de sport et de détente peut concourir à améliorer d'une certaine façon le mieux-être au quotidien du personnel départemental.

A) Le challenge de marche connectée

Le challenge de marche connectée « Des pas et des défis » s'est déroulé du 12 au 25 juin 2023.

Ce challenge basé sur la marche, ponctuée de quiz et défis pour pimenter la compétition avec comme objectif de développer l'esprit d'équipe, la cohésion et le lien social, une meilleure condition physique, le bien-être au travail.

Concernant l'organisation des équipes, chaque participant rejoignait l'équipe de son choix (4 participants max./équipe), chaque équipier remportait des « points » pour le classement de son équipe grâce à son activité pendant les 14 jours du challenge.

Ce défi est réussi avec un nouveau record battu pour cette édition du challenge interne avec 588 inscrits et 145 équipes. Les pas effectués et défis remportés permettaient de débloquent des indices tout au long du jeu pour identifier, à la fin, l'époque où se trouvait le Professeur KIPLEXUS et sa machine à remonter le temps.

Chiffres clés 2023 : 64810 kms parcourus au total avec une moyenne de 12 007 pas par jour, pour un total général de 93 142 595 pas et une distance parcourue de 65 200 kms.

66 équipes ont résolu l'énigme et ont ainsi retrouvé le Professeur KIPLEXUS, qui se trouvait en 1976, 41 ont donné la mauvaise époque et 36 n'ont pas répondu.

B) Les ateliers/séances de bien-être

Des ateliers/séances de bien-être hebdomadaires sont organisés sur les territoires.

En 2023, 158 ateliers se sont déroulés (dont 62 via teams et 96 en présentiel sur 35 sites) réunissant au total : 805 participants dont 770 femmes.

- 20 ateliers de méditation pleine conscience
- 59 ateliers de sophrologie
- 4 ateliers de naturopathie
- 44 ateliers Automassage / DO IN
- 31 massage assis

Par ailleurs, en lien avec l'ASDN, des cours de self-défense féminine ont été mis en place au sein de la salle multi-activités du Nouveau Forum.

C) Des activités avec l'ASDN

Différentes activités sont proposées par l'association sportive départemental : marche nordique, course à pied, cyclisme et golf ainsi que des séances de self-défense au Nouveau Forum. Le nombre de membres (en baisse avec la crise sanitaire : 300 personnes en 2019, 139 en 2020 et 106 en 2021 et 2022) remonte à 171 adhérent(e)s en 2024.

ASDN 2024 : 171 membres						
	Course à Pied / Marche	Cyclisme	Golf	Self Défense	Football	Total
Femmes	61	2	3	20	2	88
Hommes	55	8	7	0	13	83

10. Dispositif de signalement contre les violences sexistes et sexuelles

Suite aux mesures déjà prévues par la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, a permis la mise en place de mesures structurantes pour prévenir, traiter et sanctionner les violences sexuelles et sexistes. Elles ont été renforcées par la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 précise les modalités de mise en œuvre du dispositif qui se décompose en trois procédures distinctes :

- la procédure de recueil des signalements effectués par les personnes s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes ;
- la procédure d'orientation des personnes s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- la procédure d'orientation des personnes s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Répondant aux dispositions réglementaires, deux procédés de signalement et de traitement ont été mis en place fin 2019. Le premier porté par l'IGS concernant l'alerte éthique et le second porté par la DRH contre les violences sexuelles et sexistes.

En 2023, 11 formulaires de signalement VSS ont été réceptionnés par les services de la DRH (NB. Plusieurs motifs de violence peuvent être déclarés par une même personne).

Signalements	Hommes	Femmes	Nombre de signalements
Acte de violence physique (dont violence sexuelle)	2 catégorie A	18 catégorie A	32
		4 catégorie B	
	1 catégorie C	7 catégorie C	
Harcèlement sexuel	1 catégorie C		1
Agissements sexistes	1 catégorie C	2 catégorie A	5
		1 catégorie B	
		1 catégorie C	
Nombre de signalements	5	33	38

12 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	7	2
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	2	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	17%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	17%

Le formulaire de signalement des VSS mis à jour en octobre 2023 qui, outre les définitions précédentes (viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel et agissement sexiste) intègre désormais l'outrage sexiste, la diffusion de messages contraires à la décence, la captation et la diffusion d'images impudiques ainsi que l'exhibition sexuelle. Une réflexion collégiale autour du processus de traitement et d'accompagnement des VSS est en cours dans un objectif d'amélioration continue.

En complément de la sensibilisation/formation pour un public cible déjà menée (novembre 2021/mars 2022), une formation en présentiel d'une demi-journée a également été réalisée auprès du personnel départemental dans les collèges pendant les vacances scolaires (juillet 2022/juillet 2023) et des agents d'exploitation de la voirie (avril/juin 2023).

L'objectif de ces actions est de permettre une meilleure compréhension des mécanismes et impacts des inégalités entre les femmes et les hommes, de permettre la libération de la parole si besoin et apporter les informations nécessaires pour savoir comment agir dans de telles situations.

Le challenge Egalité mis en place chaque année au mois de mars incite les collaborateurs et collaboratrices à voir ou revoir les trois modules de sensibilisation, spécialement créés pour la

collectivité, mis à la disposition de l'ensemble du personnel et des élu(e)s depuis avril 2021 sur la plateforme interne en E-learning :

- Module 1 : Comprendre les stéréotypes et les discriminations ;
- Module 2 : Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle ;
- Module 3 : Connaître le dispositif de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

En effet, d'après le Haut Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le sexisme est partout et la sensibilisation doit être faite dans toutes les couches de la société, y compris chez les femmes, pour combattre les effets induits, lesquels sont souvent inconscients pour la majorité des hommes. Le sexisme dit « ordinaire » fait le lit des VSS, il n'y pas d'un côté le sexisme et de l'autre les VSS. Il existe bien un continuum entre le sexisme et les violences sexuelles et sexistes.

L'élaboration des Documents Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) est réalisée et mise à jour pour chaque DGA avec intégration de l'ensemble des facteurs de risques psycho-sociaux et mise en avant des dispositifs relatifs aux VSS (prévention, traitement, écoute et accompagnement). Il est à noter que des actions régulières de présentation du Pôle vie au travail et de la Maison départementale de la santé au travail sont réalisées au sein des directions de la collectivité ou via des stands lors d'initiatives départementales avec rappel systématique du dispositif VSS et outils de sensibilisation/écoute/accompagnement. Des sensibilisations aux néo-managers sont également assurées sur la QVT, les RPS et les VSS.

Enfin, le marché relatif à la mise en place d'une cellule d'écoute a été renouvelé en 2023 et modifié pour mieux tenir compte de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle/familiale. La cellule d'écoute est désormais accessible 7 jours / 7 et 24h/24 (auparavant, du lundi au samedi de 8H à 20H) ; elle prend en compte les problématiques personnelles et familiales (auparavant limitée aux problématiques professionnelles) avec une accessibilité aux sourds et malentendants.

11. Rémunération

Dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 11,3 % à celui des hommes. Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. Ainsi, alors qu'il n'y a pas d'écart sexué de salaire entre les agents de moins de 30 ans, un tel écart apparaît et progresse au fil des tranches d'âge supérieures : 6,2 % pour les 30-40 ans, 10 % pour les 40-50 ans et 12,4 % pour les 50-60 ans. Les femmes occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10 % de salariés les moins rémunérés, 70 % sont des femmes (contre 64 % des effectifs en EQTP)⁴.

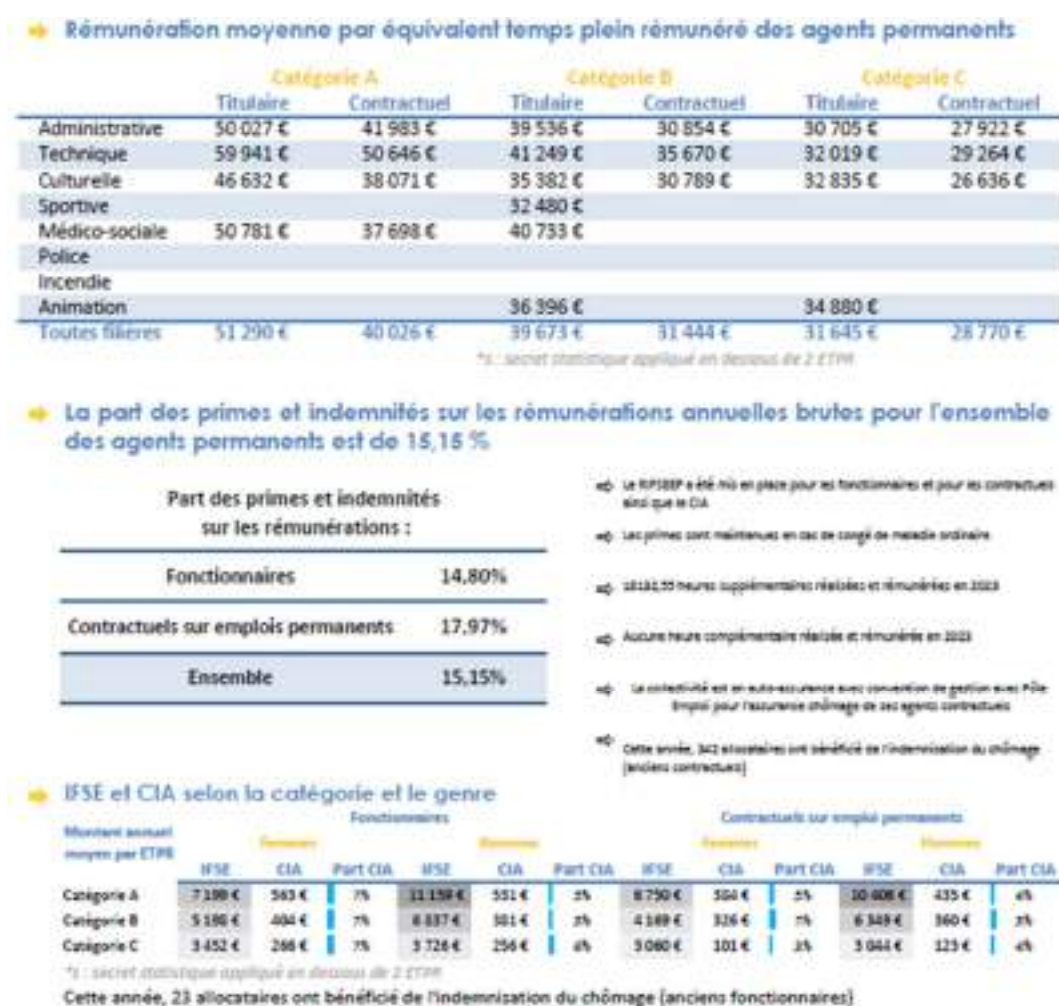
⁴ Source Rapport annuel de la Fonction Publique - Faits et chiffres 2023

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique prévoit également l'instauration d'un index égalité professionnelle avec publication annuelle sur le site internet des indicateurs des écarts de rémunération et des actions mises en œuvre pour les supprimer. Les cibles sont déterminées par décret, si les résultats sont inférieurs à la cible, les objectifs de progression de chacun des indicateurs seront fixés et publiés avec atteinte dans un délai de 3 ans.

Fin septembre 2024, la collectivité a publié son index de l'égalité professionnelle composé des indicateurs suivants :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : score obtenu de 49 sur 50 ;
- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels : score obtenu de 12 sur 15 ;
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : score de 10 sur 10. La répartition est de 6 hommes et 4 femmes.

Le Département du Nord a obtenu le score de 71 points sur 75 pour la partie relative aux écarts de rémunération (score global de 96 sur 100 avec les 25 points sur 25 pour les écarts de taux de promotion de grade).





PARTIE 2

Actions menées par le Département du
Nord sur son territoire en faveur de
l'égalité entre les femmes et les hommes
dans le cadre de ses politiques
départementales en 2023 / 2024

Les inégalités entre les femmes et les hommes existent dans tous les domaines : insertion sur le marché de l'emploi notamment qualifié, salaires, temps consacré au travail domestique, surmortalité avant 65 ans ... Elles apparaissent tôt et sont encore plus prégnantes dans la région des Hauts de France qu'au niveau national.

Les champs concernés par les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes sont nombreux et sont autant de domaines dans lesquels le Département du Nord intervient via ses politiques de solidarités humaines et territoriales : petite enfance, accès à la santé, éducation, lutte contre les violences, insertion sociale et professionnelle, conciliation vie professionnelle et vie privée, mobilité, accessibilité des transports et des espaces publics, accès à la culture, au sport, au numérique, ...

Particulièrement engagé dans la politique de lutte contre les violences faites aux femmes, d'autres actions sont également reconduites chaque année dans différents domaines :

- ☐ Education auprès des collégiens
- ☐ Culture auprès des divers publics
- ☐ Action sociale et médico-sociale auprès des usagers
- ☐ Aide pour le retour vers l'emploi
- ☐ Aménagement du territoire

Le Département peut ainsi contribuer par les politiques menées directement ou soutenues à la prise de conscience nécessaire par toutes et tous des inégalités encore existantes entre les femmes et les hommes et ainsi participer à ce changement.

La promotion de l'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'inscrit à travers les multiples actions portées par les services départementaux, par les accompagnements ou encore les financements effectués auprès des partenaires pour répondre à ces enjeux sociaux et sociétaux.

I. Dans le domaine de la protection de l'enfance, la promotion de la santé et la lutte contre les violences intrafamiliales

Le Département a pour vocation d'améliorer la réponse aux besoins des Nordistes, en particulier les plus vulnérables. Il veille à la bonne mise en œuvre des obligations légales et développe la prévention et les actions innovantes dans le champ de la protection de l'enfance, de la promotion de la santé et de la lutte contre les violences intrafamiliales. Cela induit que la promotion de l'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'inscrit chaque jour dans l'action des directions mobilisées à travers les multiples missions et actions portées par ses services ou par les partenaires qu'elle finance ou qu'elle accompagne.

Les éléments portés à ce rapport restent dans la continuité des informations figurant dans les rapports des années précédentes, attestant ainsi de l'ancrage de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le quotidien des services. Une partie des actions mises en place sont reconduites chaque année et se diffusent sur les territoires.

1. Renforcer la politique départementale de lutte contre les violences intrafamiliales dont sont notamment victimes les femmes

En France, une femme sur six déclare avoir été victime de violences physiques et / ou sexuelles au sein du couple au moins une fois depuis l'âge de 15 ans. En 2021, 3 622 000 femmes âgées de 18 à 74 ans vivant en France hexagonale ont déclaré avoir été victimes de violences physiques et/ou sexuelles au sein du couple au moins une fois depuis l'âge de 15 ans. Les femmes représentent 86 % des violences au sein du couple.

Plus d'une femme sur quatre déclare avoir été victime de violences psychologiques au sein du couple au moins une fois depuis l'âge de 15 ans. Les femmes représentent 61 % du total des victimes de violences psychologiques au sein du couple⁵.

En 2022, il y a eu en France 244 301 personnes victimes de violences conjugales par un partenaire ou un ex. 86 % de ces victimes de violences dans le couple sont des femmes, et 87 % des mis en cause sont des hommes. 31 % des femmes étaient déjà victimes de violences antérieures.

145 homicides conjugaux ont été commis en 2022 en France dont 118 féminicides⁶.

⁵ Sources : Observatoire national des violences faites aux femmes (MIPROF) – Lettre n°21 du 28 mai 2024 « Journée internationale d'action pour la santé des femmes : l'impact des violences sur la santé des femmes ». Enquête « Genre et sécurité » du SSMSI (service statistique ministériel de la sécurité intérieure) – 2021.

⁶ Sources : Lettre de l'observatoire national des violences faites aux femmes n°21 du 28 mai 2024 relative à la journée internationale d'action pour la santé des femmes. Etude nationale sur les morts violentes au sein du couple 2022, par le Ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer.

En 2023 dans le Nord, 11 971 personnes ont été victimes de violences commises par un partenaire ou ex partenaire. Le Nord a connu une augmentation de 133 % des faits de violences intrafamiliales (VIF) et de 132 % des violences sexuelles entre 2016 et 2023.

Au regard de ces constats, le Département du Nord a souhaité depuis quelques années renforcer son action dans la lutte contre les violences faites aux enfants et développer une politique volontariste de lutte contre les violences intrafamiliales, en complément des projets conduits par l'Etat. Cet engagement a été amplifié en 2021 avec la nomination d'une conseillère départementale déléguée à la lutte contre les violences intrafamiliales (VIF). La délibération du 30 mai 2022 renforce les interventions départementales pour la prévention et la lutte contre toutes formes de violences. Les actions du Département dans cette lutte sont liées aux compétences départementales en protection de l'enfance et de lutte contre les exclusions. Elles sont structurées à partir de trois axes d'intervention principaux :

- l'accompagnement et le soutien aux victimes : conjoints et enfants (les enfants « exposés » aux violences intrafamiliales sont également victimes) ;
- la prévention de toutes formes de violence ;
- la participation à l'hébergement et l'accompagnement des conjoints violents.

En adoptant lors du Conseil Départemental du 23 janvier 2023 une feuille de route pour la prévention et la lutte contre les violences intrafamiliales 2023 – 2026, le Département entend conforter les projets existants et innovants déjà engagés mais aussi impulser et coordonner de nouvelles réponses sur son territoire.

Il a également lancé en février 2023 un appel à projet départemental contre les VIF. Dans le cadre de cet appel à projets, 26 aides financières ont été octroyées à 19 partenaires, pour un montant total de 433 820 €.

Cet appel à projets a été renouvelé pour 2024 pour un budget global de 435 935 €. Sur 53 dossiers déposés, 26 ont été retenus et 25 aides financières octroyées à 17 partenaires pour 434 694 €. Trois projets sont en direction des auteurs de VIF.

Afin de favoriser les expérimentations, des projets innovants ont été retenus hors cadre de l'appel à projets 2024. Un budget de 60 279€ a permis de financer 7 projets portés par 6 partenaires.

En parallèle, pour appuyer son engagement, le Département a mis en place un « réseau de référent(es) VIF » porté par l'ODPE (observatoire départemental de la protection de l'enfance et de lutte contre les VIF), constitué de 170 professionnel(le)s du département en provenance des services sociaux de proximité (SSP), de protection maternelle et infantile (PMI), de prévention santé (SPS) et enfance (ASE).

Grâce à ce réseau VIF et à l'ODPE, les équipes départementales montent en compétence sur la thématique (formation en octobre 2024).

Pour créer du lien et des synergies entre les différents réseaux départementaux, notamment entre le réseau des référent.es VIF et celui des 1 000 premiers jours, une journée a été organisée le

14 mars 2024 qui a rassemblé 400 professionnel(le)s. La date a été choisie symboliquement à proximité de la date du 8 mars, journée internationale des droits des femmes. Cette journée avait pour objectifs de faire connaître les fondamentaux scientifiques de l'impact des VIF durant les 1000 premiers jours et de proposer des méthodes d'intervention pour étayer les pratiques professionnelles. Elle a permis aux professionnel(le)s de rencontrer des intervenant(e)s renommé(e)s tel(le)s qu'Ernestine Ronai, responsable depuis 2002 de l'observatoire départemental des violences envers les femmes de Seine Saint Denis et membre du Haut Conseil à l'Egalité (HCE) depuis 2013, le professeur Laurent Storme, coordinateur du projet fédératif hospitalo-universitaire « 1 000 premiers jours pour la santé ».

L'engagement volontariste du Département dans la lutte contre les VIF se traduit également dans les moyens financiers qui lui sont consacrés. Ces dernières années, le Département a poursuivi et renforcé son engagement dans la lutte contre les VIF et dans l'accompagnement des victimes, aux côtés des autres acteurs publics, en augmentant les crédits dédiés : de 509 562 € en 2021 à un budget total de 1 285 935 € en 2024.

1. Consolider et renforcer les dispositifs d'accompagnement des victimes adultes et enfants

En 2024, l'enveloppe départementale consacrée à la lutte contre les VIF s'élève à 1 285 935 € dont 31 % est consacrée aux interventions sociales de ses professionnel(le)s en gendarmerie et en commissariat de police (ISGC) et 38 % servent à financer l'appel à projets pour soutenir des structures expertes et des projets innovants. Les 31 % restants contribuent à financer des projets d'hébergement de victimes et d'auteurs.

Les objectifs pour 2023 – 2024, et ceux notamment de l'appel à projets, sont les suivants :

- encourager les actions de prévention contre les violences intrafamiliales ;
- investir dans la montée en compétence et donc, dans la formation des professionnel(le)s et des bénévoles sur les territoires ;
- soutenir les actions d'accompagnement des victimes enfants, adolescent(e)s et adultes dans un parcours de sortie des violences ;
- favoriser la mise en place d'actions de prise en charge et de responsabilisation des auteurs.

✓ Les interventions sociales en gendarmerie (ISG) et en commissariat de police (ISC).

Depuis plusieurs années, le Département finance des interventions sociales de ses professionnel(le)s en gendarmerie (ISG) et en commissariat de police (ISC). Les ISGC permettent d'apporter une réponse sociale à toutes les personnes en détresse et une assistance aux victimes de violences, ainsi qu'à leurs familles. Ils visent aussi à désamorcer certains conflits et à prévenir l'apparition de violences, en orientant les personnes concernées vers les services adéquats. Les ISGC accompagnent 300 à 400 personnes par an. L'efficacité de ce dispositif est reconnue.

Par délibération du Conseil Départemental du 30 mai 2022, il a été décidé de conclure avec l'Etat une convention triennale de partenariat pour le financement et la mise en réseau des ISCG. L'objectif est de déployer à terme, avec l'Etat et le soutien des intercommunalités, un total de 18 postes d'ISG et d'ISC sur l'ensemble du territoire du département, financés en partie par le Département. Pour 2024, le montant prévisionnel du financement des postes d'ISCG est de 400 000 €.



Répartition géographique des postes des ISCG.

✓ L'aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales.

Sur le territoire du Valenciennois, un projet innovant d'aide d'urgence remboursable, pour les victimes de violences conjugales a été développé de novembre 2022 à novembre 2023 (cf. rapport annuel 2022). Pour accompagner cette expérimentation, il est apparu nécessaire de financer la moitié d'un poste de psychologue permettant un meilleur accompagnement des victimes.

Cette expérimentation a permis d'inspirer et d'alimenter la proposition de loi portée par la conseillère départementale et sénatrice Valérie Létard, sur la création d'une aide d'urgence universelle pour les victimes de violences conjugales, votée et adoptée par le Parlement le 28 février 2023.

Depuis le 1^{er} décembre 2023, toute victime de violences conjugales (physiques, psychologiques, économiques, etc.) commises par le conjoint, le concubin ou le partenaire de PACS peut bénéficier d'une aide financière lui permettant de quitter rapidement son foyer, de se mettre à l'abri et de faire face à ses dépenses immédiates. Le montant de ce soutien financier dépend du niveau de ressources de la victime et du nombre d'enfants qu'elle a à charge. Il peut prendre la forme d'un prêt sans intérêt ou d'un don, en fonction notamment de la situation financière et sociale de la victime.

L'aide universelle est ouverte à toutes les victimes de violences conjugales de manière déclarative en se basant sur un dépôt de plainte ou un procès-verbal d'audition, une ordonnance de protection ou un signalement au procureur. Elle est activée par la CAF (caisse d'allocations familiales) suite à l'analyse du dossier.

Au 17 juillet 2024, parmi les 701 demandes d'aide universelle d'urgence reçues par la CAF du Nord, 50 à 60 % de ces demandes ont fait l'objet, avec l'accord de la victime, d'une demande d'accompagnement auprès des services départementaux.

✓ Les mesures d'accompagnement protégé à destination des mères victimes de violences conjugales

Le Département du Nord amplifie son engagement en 2023 – 2024, en passant de 30 à 50, le nombre de mesures d'accompagnement protégé (MAP) à destination des mères victimes de violences conjugales, sur l'arrondissement judiciaire de Lille (territoires de Métropole Lille et de Métropole Roubaix Tourcoing), de Cambrai et d'Avesnes pour un montant de 185 058 € par an, soit 33 % d'engagement supplémentaire. Ces mesures sont portées par les associations SOLFA sur Lille et l'AGSS (association de gestion des services spécialisés) de l'UDAF sur Cambrai et Avesnes.

Ces mesures permettent au juge des affaires familiales, qui organise les droits de visite de l'enfant avec ses parents, de prévoir la remise de l'enfant avec l'assistance d'un tiers ou du représentant d'une personne morale qualifiée, lorsque la remise directe de l'enfant présente un danger pour l'un des deux parents. Dans les cas de violences conjugales, la présence de ce tiers pour remettre l'enfant protège les victimes adultes contre de nouvelles agressions en sécurisant les trajets et en offrant un espace de parole. Chaque parent peut ainsi exercer son autorité parentale.

Ce dispositif limite les passages à l'acte violent des auteurs sur les victimes et les violences post-séparation. Il permet également une réelle séparation de personnes qui vivent ou prennent des transports similaires notamment dans les zones rurales où les personnes prennent parfois le même bus. Il permet l'écoute et le soutien de la victime. Il renforce un contrôle social de l'auteur. Enfin, il protège aussi les enfants et leur permet d'avoir un lieu d'expression et d'écoute.

✓ Participation au fonctionnement de plusieurs structures et services accompagnant des victimes de violences intrafamiliales

En 2024, le Département du Nord participe au fonctionnement de plusieurs structures et services accompagnant des victimes de violences intrafamiliales en finançant différents dispositifs d'aide aux victimes sur ses 7 territoires :

- *Les structures d'aide aux victimes qui accompagnent sur les volets juridiques et psychologiques les victimes adultes ou enfants.* Collaborant étroitement avec la justice, ces structures peuvent informer les victimes du parcours judiciaire de l'auteur et ainsi, les sécuriser. Ces structures (AIAVM - association intercommunale d'aide aux victimes et de médiation, Prim'Toit, France Victimes SIAVIC 59 ou encore SCJE - service de contrôle judiciaire et d'enquêtes) accompagnent la mise en place et le suivi des téléphones grave danger ou des bracelets anti-rapprochement. En 2024, le Département finance ces structures à hauteur de 61 661€.
- *Les accueils de jour qui sont des lieux pour les victimes avec leurs enfants* pour qu'ils puissent bénéficier d'un répit. Les victimes y trouvent une écoute, la mise à disposition d'un suivi médico-

social ou juridique. Ces lieux permettent de centraliser dans une seule structure, les professionnels susceptibles de jalonner le parcours des victimes de VIF. En 2024, le Département finance 4 accueils de jour dans le Douaisis, les Flandres, le Valenciennois et l'Avesnois à hauteur de 71 000€.

- *Les lieux d'écoute, d'accueil et d'orientation (LEAO)* ont pour missions l'écoute, l'information, et l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales.

Trois demi-postes de psychologue sont financés par le département auprès de l'association Solfa et du CIDFF (centre d'information sur les droits des femmes et des familles) afin de permettre l'accompagnement des victimes adultes et enfants (adultes à Cambrai, enfants à Roubaix – Tourcoing - Vallée de la Lys et adulte et enfants à Armentières). En 2024, le Département finance trois LEAO (Maubeuge, Lille, Roubaix) à hauteur de 48 000€.

Au total, pour 2024, le Département du Nord a financé à hauteur de 351 161€ des dispositifs et actions en faveur de l'accompagnement des victimes (enfants et adultes) et des actions spécifiques pour les enfants victimes de violences conjugales, dont des actions collectives dites de groupes de paroles pour 73 679€.

- ✓ Participation du Département du Nord au fonctionnement de structures proposant de l'hébergement d'urgence pour des victimes de violences intrafamiliales

⇒ Au total, il existe 305 places d'hébergement d'urgence pour les victimes de VIF dans le Nord.

Depuis plusieurs années, le Département du Nord finance sur le territoire de la Métropole de Lille par le biais de l'association SOLFA 8 appartements pour 9 familles (184 000 € en 2023). L'objectif est d'accueillir en urgence des femmes avec enfants et/ou des femmes enceintes victimes de violences conjugales.

Par ailleurs, le Département participe à un projet de création de 10 places d'hébergement d'urgence pour femmes et enfants victimes de violences conjugales sur le Sud Avesnois. Cette participation s'élève à hauteur d'environ 400 000€ d'investissement.

Enfin, deux jours de formation financés par le Département ont été dispensés aux professionnel(le)s du territoire par l'AGSS de l'UDAF, leur permettant de monter en compétence sur les questions de violences.

2. Développer le travail en réseau et le partenariat pour améliorer la prévention des violences intrafamiliales et le repérage des victimes

- ✓ Partenariat avec le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) dans le cadre de la lutte contre les violences intrafamiliales.

Par délibération du 30 mai 2022, le Département du Nord a souhaité formaliser son partenariat avec le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) dans le cadre de la lutte contre les violences intrafamiliales. Une convention a été signée à cette fin en juin 2022.

Cette convention vise notamment à développer :

- des formations communes, par la construction d'actions de sensibilisation au repérage des violences intrafamiliales et d'information quant aux conduites à tenir le cas échéant (2022 - 2023) ;
- des échanges d'information dans le cadre de situations préoccupantes, permettant le lien avec le SSP (service social de proximité) lorsque les professionnel(le)s du SDIS sont confronté(e)s à ces situations.

Ainsi, depuis juillet 2022, 141 situations ont été remontées par le SDIS aux services départementaux. Dans certains cas, cela a permis des prises ou reprises de contact par les services sociaux départementaux.

✓ Mise en place d'un laboratoire de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales sur le territoire du Valenciennois.

Une convention partenariale a été signée le 5 mai 2023 entre l'Etat, le Parquet, la Communauté d'Agglomération de La Porte du Hainaut (CAPH), la Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole (CAVM) et le Département du Nord pour installer un laboratoire de lutte contre les violences conjugales. Ce laboratoire vise à renforcer la prévention et contribue à lutter contre les violences conjugales, notamment en innovant en terme de dispositifs transverses, tout en s'inscrivant dans une politique nationale de développement des observatoires territoriaux.

Le Laboratoire travaille sur la création d'un interlocuteur privilégié pour les victimes de violences conjugales. Les différents partenaires ont ainsi décidé de créer un accueil de jour sur le territoire du Valenciennois qui en est dépourvu. Il ouvrira à l'été 2025. Cette structure de proximité permettra d'accueillir et d'accompagner au mieux les victimes, mais aussi de suivre leurs enfants si besoin.

✓ Formation à destination des professionnel(le)s du Centre Maternel « Les Moussaillons » de SOLIHA Flandres (Solidaires pour l'habitat) à Dunkerque, sur les violences conjugales et l'impact de ces violences sur les enfants

L'association SOLFA et le Pôle Enfance Familles Jeunesse de Flandre ont co-animé une formation auprès des professionnel(le)s du Centre Maternel : une journée animée par SOLFA sur les violences conjugales, une demi-journée menée par le Département sur l'impact de ces violences sur les enfants et une autre demi-journée consacrée à des études de cas par groupes, avec la participation de deux psychologues, une de SOLFA et une de la protection de l'enfance. Cette formation a été reconduite en 2023 afin que l'ensemble des professionnel(le)s de la structure puisse en bénéficier.

✓ Formation pluridisciplinaire et multi-partenariale relative aux violences conjugales

Suite à une commission sur les enfants victimes de violences conjugales, l'ODPE a mis en place une formation de 5 jours pour les professionnel(le)s de la DGA Enfance Familles Santé (ASE, PMI, SPS, ...). Elle s'est déroulée du 13 au 19 décembre 2023 et du 10 au 15 avril 2024 à l'ENPJJ (école nationale de la protection judiciaire de la jeunesse). Cette formation avait pour objectifs d'inscrire les violences conjugales dans le contexte social actuel (déconstruction des stéréotypes et préjugés, évolution du droit des femmes, rendre visibles les injonctions liées aux masculinités et les normes,...), de prendre conscience de la limite entre conflit et violence et de se positionner professionnellement, d'identifier les lois relatives aux violence conjugales et les partenaires pour mieux orienter les victimes et répondre à leurs besoins, de mieux comprendre les conséquences psychologiques et physiques et de travailler sa posture professionnelle.

✓ Des formations sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) chez les adolescent(e)s par le Planning Familial 59, auxquels participent financièrement le Département sur les territoires de la Métropole Lille, du Valenciennois, de l'Avesnois et du Cambrésis (2 125€ par territoire en 2023).

✓ Au Centre Hospitalier de Le Cateau Cambrésis, à l'aide d'un financement départemental de 15 385€, 10 professionnel(le)s référent(e)s ont été formé(e)s aux violences intrafamiliales. Des formations internes ont également été organisées et un espace spécifique au recueil de la parole a été créé.

3. Prévenir les risques de récidive ou de réitération des actes de violence au sein du couple et les conséquences des violences intrafamiliales sur les enfants

Face à la gravité et à l'ampleur des violences au sein des couples, la prévention constitue un enjeu essentiel. Cela passe notamment par la prévention du passage à l'acte et de la récidive, en proposant un suivi aux auteurs.

❖ ***Prévenir les risques de récidive ou de réitération des actes de violence au sein du couple.***

⇒ Il existe environ 48 places d'hébergement d'urgence pour les auteurs de VIF sur le Nord.

✓ Ces dernières années, l'association SIJADIS (service d'investigation judiciaire, d'accès au droit et d'insertion sociale) a déployé plusieurs centres d'observation judiciaire (COJ) pour l'accueil d'auteurs de violences conjugales dans le cadre de mesures judiciaires d'éviction du domicile familial. Le Département participe au fonctionnement de quatre COJ pour un total de 20 834 € :

- celui de Valenciennes ouvert depuis 2022 ;
- celui de Douai ouvert depuis 2018, et celui d'Aniche ouvert en 2023. Ils peuvent accueillir jusqu'à 19 auteurs de violences intrafamiliales.
- le 18 juin 2024, un nouveau COJ a été inauguré dans le Cambrésis en présence notamment de la Présidente et de la Procureure de la République près le tribunal judiciaire de Cambrai. Ce logement, géré par le SIJADIS, permet d'héberger cinq auteurs de violences conjugales placés sous contrôle judiciaire dans l'attente de leur jugement.

Les objectifs du COJ sont les suivants : éloignement du domicile conjugal, prise en charge pluridisciplinaire des auteurs dans le cadre d'un suivi judiciaire, hébergement digne et alternatif à l'incarcération, protection des victimes y compris des enfants le cas échéant, réinsertion et prévention de la récidive.

- ✓ Par ailleurs, le Département du Nord a financé à hauteur de 25 000 € en 2024 le Centre d'Accompagnement et de Prévention (CAP) du SCJE qui accueille et accompagne 25 auteurs de violences conjugales avec un soutien psycho-social, en collectif et en diffus, sur les territoires de Métropole Lille, Métropole Roubaix Tourcoing et Flandre.
- ✓ Le Département du Nord participe au financement du dispositif AIR sur le territoire du Valenciennois (4 800 € en 2023 et 2024).

Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement individuel renforcé (AIR) des auteurs de violences conjugales qui vise à prévenir la récidive par la prise en charge des causes du passage à l'acte chez l'auteur de violences conjugales, en lien avec une problématique addictive. Cet accompagnement est mis en œuvre par une coordinatrice rattachée à Valenciennes Métropole, chargée d'identifier les difficultés propres à chaque personne bénéficiaire du dispositif et qui jouent un rôle causal dans son addiction, son passage à l'acte, et de rechercher les moyens d'y apporter une solution à travers une prise en charge globale (sanitaire, thérapeutique, sociale, professionnelle, etc.). Cette mesure est ordonnée à titre pré-sentenciel, dans le cadre d'un contrôle judiciaire et a vocation à s'étendre aux mesures post-sentencielles, en lien avec le juge d'application des peines.

- ✓ L'association Le Cheval Bleu propose un accompagnement spécifique des auteurs de violences conjugales et familiales, par le biais d'un travail de groupe de responsabilisation. Cette action, déployée pour l'ensemble du territoire nordiste en 2023 et 2024, vise à réduire les risques de récidive et à protéger les victimes de futures agressions.

Plus précisément, ces groupes de responsabilisation réunissent des personnes majoritairement orientées par la justice, soit dans le cadre d'alternatives aux poursuites ou de contrôle judiciaire, soit dans le cadre de sursis avec mise à l'épreuve. Les partenaires médico-sociaux du Cheval Bleu peuvent également orienter des personnes vers la structure. Toute personne peut effectuer une demande spontanée. Le public est majoritairement masculin. Cette action est soutenue par le Département du Nord à hauteur de 25 000 € en 2023.

❖ ***Prévenir les risques des conséquences des violences intrafamiliales sur les enfants.***

Les enfants qui entendent ou assistent à des scènes de violences entre leurs parents (ou dans lesquelles au moins un de leur parent est concerné) sont toujours des victimes. Ces violences peuvent se prolonger au-delà de la séparation des parents. Les enfants peuvent être instrumentalisés pour maintenir l'état d'emprise sur l'autre parent. Ainsi, l'impact des violences conjugales sur les enfants est particulièrement grave et fréquent (problèmes de santé, troubles de l'adaptation...). Les enfants exposés aux violences conjugales doivent bénéficier de services adaptés pour mieux comprendre ce qu'ils vivent et y mettre la distance nécessaire à leur protection et à leur construction psychique. De même, les femmes doivent être aidées dans leur rôle de mère.

- ✓ Le centre de consultation Brunehaut Enfants de l'association SOLFA accueille à Lille et accompagne les mères et les enfants victimes de violences conjugales. Il est animé par deux psychologues et quatre professionnel(le)s de l'action sociale. Il a mis aussi en place un service de prévention des comportements sexistes. Il mène des actions de prévention sur l'égalité femmes - hommes et de lutte contre les VSS. En 2023, le Département a permis le développement de ce dispositif en permettant l'embauche d'un mi-temps de psychologue pour enfant dédié au territoire de Roubaix-Tourcoing et à celui de la Vallée de la Lys. Le Département a soutenu financièrement ce centre à hauteur de 75 000 € en 2024, comme en 2023. En 2023, le centre a effectué 431 entretiens thérapeutiques liés à la parentalité permettant le suivi de 44 enfants, et 157 interventions en prévention dans des établissements scolaires et structures spécialisées.
- ✓ L'association SOLFA et la Sauvegarde du Nord ont ouvert en juillet 2023 un nouveau dispositif appelé « Olympe ». Ce dispositif d'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales dans l'Armentiétois, voulu par l'Etat et la Métropole Européenne de Lille (MEL), peut accueillir 55 femmes victimes et leurs enfants dans des logements temporaires et leur offrir un accompagnement pour les aider à se construire une nouvelle vie. Le Département finance l'expérimentation d'un demi-poste de psychologue pour les familles accueillies dans le cadre de ce dispositif, soit 25 000 €. Une délibération relative à ce sujet a été présentée à l'Assemblée Plénière le 26 juin 2023.
- ✓ Les 21 et 22 septembre 2023, à Lille Grand Palais, un colloque a été organisé par l'association contre la maltraitance des enfants « Les Maux - Mots pour le Dire » sur le thème de l'enfant exposé aux violences conjugales, en présence de Charlotte Caubel, secrétaire d'Etat à la protection de l'enfance. Ce colloque visait à inviter près de 500 professionnel(le)s au service de l'enfance à prendre conscience de l'impact des violences conjugales sur le développement de l'enfant et sur la parentalité. Ce projet a été financé à hauteur de 5 000 €.

AVEC LA PERSONNE QUE J'AIME...

Mesurer si je suis AUTEUR d'une situation de violences intrafamiliales

Le violentomètre

*Le Violentomètre Inversé est un outil de prise de conscience des auteurs de violences intrafamiliales.
Il permet de mesurer si la relation est normale ou violente avec son conjoint ?*

C'EST OK,
la relation est saine
si ...



Je respecte ses décisions, ses besoins, ses rêves et ses
rêveries

J'ai confiance en elle

Je respecte son besoin de sortir avec moi

Je me réjouis de son bonheur

Nous décidons ensemble des choses que l'on fait à deux

Je considère que ses activités et loisirs sont aussi importants
que les miens

ATTENTION,
il faut prendre du recul
si ...



Je lui fais du chantage ou la menaçaie quand je veux qu'elle
m'écoute

Je la certifie, la rabaisse, l'excuse, elle me manque d'elle quand
on est à deux ou devant des gens

Je contrôle sa manière de s'habiller, de parler et ses sorties

Je lui prends ses biens, son téléphone, son et efface ses contacts
et messages

Je la suis, je la surveille, je la gâchise, je lui le mets au mal

J'exprime de la jalousie par rapport à ses amis ou enfants

Je lui ai déjà interdit de voir ou de contacter certaines de ses amis
ou membres de sa famille que je n'aime pas

J'insulte jusqu'à ce qu'elle cède pour qu'elle accepte des choses
ou lui se sentent mal à l'aise

STOP !
Il faut s'arrêter de
l'abuse si ...



Je la traite de « stupide » ou de « débile » et l'humilie quand
elle me fait des reproches

J'ai déjà porté les plaintes sur elle pendant une dispute

Je l'empêche parfois les moyens de partir

Je lui ai déjà dit que j'allais me suicider à cause d'elle

J'ai essayé ou essayé d'envoyer des photos intimes d'elle
à d'autres personnes

Je l'ai poussée, giflée ou frappée (avec les poings)

Je lui traite les parties intimes sans me sentir de savoir si
elle en a envie ou non

Je l'oblige à avoir des relations sexuelles

J'ai la rage, je pousse les plaintes et je leur fais du mal à elle
ou aux enfants

Le violentomètre inversé

Le violentomètre étant genré, un outil type « violentomètre » à destination des auteurs potentiels a été développé. Le violentomètre inversé a pour objectif de susciter la prise de conscience et de faciliter la demande d'aide de la part des personnes ayant commis des violences dans leur relation. Il est utilisé dans des actions de prévention avec des adolescents ou de jeunes adultes (collège, lycée, mission locale, etc.). Il a été pensé avec une fiche technique pour des actions collectives.

- ✓ Le guide « violences conjugales » à l'usage des professionnel(le)s accueillant des victimes adultes ou enfants.

Il reprend notamment la différence qu'il y a entre les conflits et la violence. Il définit les types de violences conjugales, l'impact sur les enfants, les modes d'action possibles autour de la victime...

Il est composé de 12 fiches pratiques. Exemples de fiches : « une personne vient d'être victime de violences au sein du couple, que peut-elle faire immédiatement ? », « la dénonciation des faits de violence par la victime », etc. Ce guide est disponible sur l'intranet départemental.



- ✓ Un protocole mort violente dans le couple.

Mis en œuvre depuis 2022, ce protocole départemental indique la marche à suivre en cas de mort violente dans le couple avec des enfants impliqués, considérés comme victimes. Il a été mis en œuvre 5 fois sur le département en 2023 et 2024, dont une fois pour une tentative d'homicide conjugal.

- ✓ Des outils de communication sur les violences intrafamiliales.

Des affiches, des kakémonos, des cartes avec les numéros d'urgence, des spots contre les violences, des plaquettes pour les ISCG et pour les victimes... ont été créés et diffusés.



✓ Une exposition itinérante sur les violences intrafamiliales.

Cette exposition départementale sur les violences intrafamiliales s'est appuyée sur un travail mené initialement par les agent(e)s de la MNS de Seclin. Elle a été présentée au sein de cette MNS en présence de la conseillère départementale déléguée à la lutte contre les violences intrafamiliales, le 24 novembre 2023, veille de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.



Composée de 14 panneaux, cet outil pédagogique présente une approche globale de la violence intrafamiliale : la distinction avec le conflit de couple, le cycle de la violence, les conséquences pour les victimes adultes mais aussi pour les enfants, et les dernières évolutions législatives.

La conseillère départementale déléguée à la lutte contre les violences intrafamiliales est allée remettre l'exposition aux professionnel(le)s de chaque arrondissement du Nord. Ils peuvent aujourd'hui la diffuser localement. Elle a été utilisée par exemple à Lille, lors du village santé des femmes à Lille.

5. Sensibiliser les habitant(e)s du Nord de tous âges aux violences faites aux femmes

A partir de novembre 2024, des référent(e)s VIF dans les Flandres vont mener des actions communes en utilisant notamment l'exposition sur les VIF, pour sensibiliser les publics prioritaires ou territoires prioritaires et mieux informer les professionne(le)s des MNS du territoire.

Dans le cadre de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2023, différentes activités telles que des expositions ont eu lieu. En voici quelques exemples :

- Courant novembre, l'équipe du PEFJ (pôle enfance familles jeunesse) de Flandres a participé à Coudekerque-Branche, avec l'association SOLFA et une sage-femme du pôle PMI, à un forum à destination des professionnel(le)s et jeunes concernant les violences intrafamiliales. A cette occasion, un jeu « 1.2.3 le Département est là », support d'animation du stand, a été créé et testé par les professionnel(le)s. Ce jeu, apprécié par le public et les animateur(trice)s, doit permettre de faciliter la connaissance des services (services enfance,

PMI, SPS) et d'encourager la parole sur la thématique des VIF (relations de couples, prévention des violences...).



- L'exposition itinérante relative à la lutte contre les VIF a été inaugurée le 24 mai 2024 à la MNS de Roubaix Hem par la conseillère départementale déléguée à la lutte contre les violences intrafamiliales.



Dans cette MNS, un questionnaire sur les violences conjugales a également été remis dans le cadre des consultations en PMI. A partir de ce questionnaire, des discussions ont pu s'enclencher avec le public. A l'issue des échanges, le public s'est vu remettre un flyer contenant les principales informations et les partenaires.

- Une exposition sur les VIF s'est déroulée du 20 au 25 novembre 2023 à l'accueil de la MNS de Villeneuve d'Ascq accompagnée d'une permanence d'accueil pour les victimes.
- Une sensibilisation sur les VIF auprès d'une école d'aides soignant(e)s a été menée par la MNS de Seclin le 24 novembre 2023.
- Le réseau VIF du Douaisis a participé avec l'association SOLFA au forum de lutte contre les violences conjugales organisé à Waziers le 25 novembre 2023. L'objectif de la participation du réseau était d'informer et de se faire connaître auprès du public et des partenaires : 41 personnes se sont arrêtées au stand.

2. Sensibiliser à la connaissance des corps, à la vie sexuelle et à la vie affective

La sensibilisation dans ce domaine est importante pour la construction de chacun et chacune dans sa relation avec son propre corps et dans sa relation avec l'autre.

L'éducation à la vie affective et sexuelle a comme objectifs essentiels :

- des questions de santé publique : contraception (pilule, préservatif, ...), hygiène féminine, infections sexuellement transmissibles (IST), consentement ;
- la construction des relations entre les personnes et la promotion d'une culture de l'égalité entre les sexes ;
- la prévention des problématiques relatives aux violences sexuelles, à la pornographie ou encore à la lutte contre les préjugés sexistes ou homophobes.

L'enjeu est de faire en sorte que les jeunes soient capables de gérer leur sexualité de manière responsable, sûre et satisfaisante pour garantir leur droit à la santé sexuelle. Pour reprendre la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) : « *La santé sexuelle exige une approche positive et respectueuse de la sexualité et des relations sexuelles, ainsi que la possibilité d'avoir des expériences sexuelles agréables et sécuritaires, sans coercition, ni discrimination et ni violence.* ». Étant donné l'impact de la santé sexuelle sur la santé globale, le Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) souligne l'importance d'une prise en compte volontariste de cette dimension au cours de la consultation médicale et dans l'information et l'éducation à la santé des enfants et des parents, mais aussi de certains groupes de population (personnes lesbiennes, gays, bi ou transsexuelles, migrant(e)s, personnes détenues, personnes âgées, personnes en situation de handicap).

L'estime de soi, l'apprentissage du respect mutuel, l'acceptation des différences, la connaissance et le respect de la loi, la responsabilité individuelle et collective constituent des objectifs essentiels de cette démarche de sensibilisation.

Ainsi, une diversité d'actions relatives à la santé sexuelle des filles et des garçons, à l'hygiène féminine, à la précarité menstruelle, à la connaissance de l'anatomie féminine et masculine, aux IST, au consentement, aux violences conjugales, etc. sont menées par les services de la DGA Enfance Familles Santé à destination de différents publics. Une base documentaire et des supports d'animation sont également mis à disposition des professionnel(le)s, qu'ils soient internes ou externes au Département.

1. Mettre à disposition des outils de sensibilisation à la vie affective et sexuelle.

EPICéA met à disposition des professionnel(le)s du Département mais aussi d'autres institutions ou associations publiques ou privées, des outils de sensibilisation à la vie affective et sexuelle.

Pour accompagner les acteurs de prévention, il dispose d'un fonds documentaire dédié à la promotion de la santé (cf. rapport annuel 2022).

Par ailleurs, EPICéA propose des journées de découverte de ses outils aux professionnel(le)s. Le 25 juin 2024, une journée autour de « La sexualité : comment en parler de manière positive ? » a été organisée ; 19 personnes y ont participé provenant de SPS, de services PMI et de la Direction de la relation aux nordistes et de la stratégie partenariale.

L'objectif de cette journée était de permettre à chacun(e) d'aborder la sexualité de manière positive. En effet, souvent associées à ses aspects les plus négatifs, la sexualité et l'éducation à la vie affective peuvent être aussi abordées sous un jour plus positif. Après une mini-conférence sur la sexualité positive par le responsable d'EPICéA, sexologue, différents ateliers ont permis de présenter et découvrir une sélection d'outils (jeux, kit, photo langage, exposition...) disponibles au centre de ressources EPICéA pour les professionnel(le)s et pouvant être utilisés dans le cadre des actions collectives ou individuelles. Une deuxième journée sur ce thème aura lieu à l'automne pour répondre à la demande des professionnel(le)s.

Cette journée s'inscrit dans un cycle de conférences qui aura lieu entre novembre 2024 et février 2026. Ce cycle a pour objectif général de permettre aux agent(e)s d'acquérir des compétences sur la vie affective et sexuelle, et pour objectifs spécifiques d'identifier les signes d'un stress post traumatique liés à des violences sexuelles, d'améliorer l'accompagnement des couples et d'aborder la sexualité avec de futurs ou jeunes parents. Les thèmes suivants des conférences seront : « L'art délicat du baiser » ; « Le couple dans tous ces états » ; « La sexualité lors de la période des 1 000 premiers jours (de la conception aux 2 ans révolus de l'enfant) Stop ou Encore ? ».

2. Eduquer les jeunes à la vie sexuelle et affective et agir pour leur santé.

En France, parmi les adolescent(e)s de 15 ans sexuellement actif(ve)s en 2022, 30 % des garçons et des filles n'ont pas utilisé de préservatif lors de leur dernier rapport. Selon un rapport de l'OMS, l'usage du préservatif a ainsi baissé de manière significative ces dix dernières années, avec des proportions de rapports non protégés jugées inquiétantes. Même si l'éducation à la vie affective et sexuelle est obligatoire depuis plus de vingt ans en France, elle est encore peu enseignée et reste un véritable sujet.

En 2022 - 2023, sur l'ensemble du Département du Nord, les équipes de PMI ont réalisé en milieu scolaire 1 049 séances d'actions collectives en lien avec l'éducation à la vie affective et sexuelle (EVAS) dont 881 en collège et 168 dans d'autres établissements scolaires. A cela, s'ajoutent 1 788 séances réalisées par des partenaires dans les établissements scolaires avec l'aide de financements départementaux. Ainsi, 36 697 jeunes ont bénéficié de sensibilisation à la vie affective et sexuelle.

Par ailleurs, sur 29 383 consultations en santé sexuelle réalisées en 2023 par du personnel départemental (PMI et SPS) ou des partenaires, 5 112 étaient à destination de mineur(e)s. 653 personnes mineures ont bénéficié d'au moins une consultation par un membre du corps médical.

❖ ***Agir en particulier auprès des collégien(ne)s et des lycéen(ne)s.***

- ✓ Actions collectives auprès du public collégien par les professionnel(le)s des centres de santé sexuelles (CSS) - PMI des Flandres.

Plus particulièrement, un partenariat a été mis en place avec le collège Jean Jaurès de Bourbourg en complément des séances d'éducation à la vie affective et sexuelle (EVAS) organisées par le collège. Ce partenariat a fait intervenir la conseillère conjugale et familiale, la sage-femme du pôle PMI Santé, les infirmier(ière)s et sage-femme du service PMI de la MNS de Gravelines Bourbourg. Des séances d'une heure ont été organisées pour 4 classes de 3^{ème} (soit environ 70 jeunes) et ont permis de faire connaître le centre de consultation prénatale et post-natale (CPP) ouvert par le Département au sein du centre social de Bourbourg. Les jeunes ainsi que les encadrant(e)s ont participé aux différents ateliers proposés et ont apprécié de connaître les professionnel(le)s qui y travaillent, de voir les locaux de consultation et de visualiser le parcours (où passer et où se présenter). Un des ateliers s'est décliné autour de la contraception à l'aide d'une base de cartes « d'accord / pas d'accord » pour faire participer l'ensemble des jeunes. La manipulation des différentes méthodes contraceptives a été prisee. Un autre atelier a concerné les IST avec l'utilisation d'un jeu de cartes, et le dernier a abordé le consentement avec la diffusion du film « la tasse de thé ». Il est envisagé de reprogrammer en fin d'année scolaire 2024 - 2025 une action similaire à destination de l'ensemble des élèves de 3^{ème}.

- ✓ Les PEP 62 (Pupilles de l'Enseignement Public) ont mis en place un projet SAMELYCO (service d'accompagnement des mères lycéennes et collégiennes) visant à re-scolariser les jeunes mères au collège et au lycée dans le Pas-de-Calais.

Dans le cadre d'une étude demandée par la DSDEN (direction des services départementaux de l'éducation nationale) et l'ERBM (engagement pour le renouveau du bassin minier), il a été souhaité une ouverture de ce dispositif sur le Département du Nord. Les territoires envisagés sont ceux d'Anzin, de Douai et de Denain. Une conseillère conjugale et familiale du pôle PMI Santé contribue à la construction de ce projet qui en est à ses prémices.

- ✓ La MNS de Sin Le Noble Guesnain Aniche et le pôle PMI Santé du Douaisis ont participé au projet de santé sexuelle du lycée professionnel d'Aniche pour les classes de 1^{ère} dans le cadre de la semaine de la santé en 2023 et 2024. Des informations sur le cycle menstruel, les règles, les différentes méthodes de contraception ont pu y être données.
- ✓ Le 6 mars 2024, dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, les équipes du Centre de Santé Sexuelle (CSS) de Valenciennes et de la PMI d'Onnaing sont intervenues auprès d'un groupe de 20 jeunes âgés de 11 à 15 ans inscrits aux activités de l'accueil collectif de mineur(e)s (ACM), avec le service jeunesse de la mairie d'Onnaing et le

centre social « Le Phare ». Ils ont assisté à la projection du film « Comme des garçons » de Julien Hallard, puis ont débattu sous forme de questions – réponses. Un stand du CSS était aussi présent.

❖ ***Porter une attention particulière aux jeunes confiés à la protection de l'enfance.***

✓ Dans les Flandres, des actions collectives auprès des jeunes pris en charge par l'ASE dans des structures sont proposées par les professionnel(le)s des CSS en PMI et les SPS, en lien avec le planning familial du Littoral. En 2024, deux sessions de trois séances sur les périodes de vacances scolaires ont abordé les questions liées au corps, à l'égalité, au consentement, au respect de l'autre et de ses différences, à la contraception et à la prévention des IST. Ces actions seront renouvelées en 2025.

✓ Un partenariat avec l'association actions éducatives sociales (AAE) s'est mis en place dans les Flandres sur la thématique de la vie affective et sexuelle auprès des adolescent(e)s pris(e)s en charge dans les MECS (maisons d'enfants à caractère social) de l'AEE. Trois séances collectives ont été proposées aux jeunes des MECS encadrés par une infirmière et un éducateur spécialisé. Deux d'entre elles étaient animées par des professionnel(le)s des services PMI et du pôle PMI Santé ainsi que du PFL, et la dernière par le SPS. Les sujets abordés ont été : la cohésion du groupe, la connaissance du corps, le genre et le consentement (séance 1) ; la prise de risques (contraception et IST), le consentement dans les relations, la violence dans le couple, la pornographie et la cyber pornographie (séance 2) ; un escape game autour de la santé sexuelle pour revoir et évaluer l'impact des séances précédentes (séance 3). Environ 25 jeunes ont participé à ces séances. Ils ont apprécié la multiplicité des supports et la manipulation des outils. De nouvelles séances sont programmées. Il est envisagé de renouveler ce projet pour 2025, en l'ajustant à la marge.

✓ Dans le cadre de l'accompagnement des jeunes de l'ASE en matière d'éducation à la vie affective et sexuelle (EVAS) dans le Douaisis, la conseillère conjugale et familiale du pôle PMI Santé a mené des entretiens individuels avec des jeunes (21 dont 14 garçons) orientés par la Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes (CRIP) et les services enfance de toutes MNS confondues. Des « entretiens vie affective et sexuelle » se sont ainsi tenus à la MECS de Somain Orchies. A Guesnain, un groupe de 8 jeunes garçons confiés à l'ASE de 10 à 12 ans a aussi pu travailler sur le consentement.

✓ Le SPS de Douai, avec les assistantes familiales et la MNS de Douai Arleux, a mené une action à destination de six jeunes âgés de 16 à 18 ans, proches de l'entrée dans la vie adulte, avec pour objectif d'améliorer leur santé. Cette action a concerné trois filles et trois garçons, tous scolarisé(e)s en baccalauréat professionnel et habitant chez des assistants familiaux ou en appartement de semi autonomie. Lors de deux rencontres organisées les 18 avril et 31 octobre 2023, ces jeunes ont travaillé sur leur représentation de la santé et leur connaissance du réseau local de santé, dont l'offre de services du SPS.

❖ **Sans oublier de sensibiliser l'ensemble des jeunes, y compris les tous petits**

- ✓ Sur le territoire de la Communauté Urbaine de Dunkerque, s'est tenue sur les plages une action de prévention en santé affective et sexuelle visant en priorité les 13/26 ans lors de trois demies journées (18 et 25 juillet, 22 août 2024). Cette action a été réalisée avec l'espace santé du littoral (ESL), le PFL, la maison des usagers du Centre Hospitalier (CH) de Dunkerque, les services addictologie et hématologie du CH, le CSS et les professionnel(le)s des centres de consultations prénatales et post-natales (CPP) du territoire. De la documentation d'information a été mise à disposition et un quizz (format papier et format numérique) a permis de discuter avec les jeunes sur les thématiques de la prévention, de la vie affective et sexuelle.
- ✓ Inciter les jeunes de 16 à 25 ans du Douaisis à adopter un comportement favorable à la santé sexuelle a été un des objectifs du forum santé jeune du 14 mars 2024 orchestré par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), la mission locale, la MNS de Sin Le Noble Guesnain Aniche et le SPS. 200 jeunes ont ainsi été touchés.
- ✓ Dans le cadre des séjours de cohésion du service national universel, une conseillère conjugale et familiale du pôle PMI Santé du Douaisis est intervenue en 2023 auprès de 112 jeunes (48 filles et 64 garçons) pour les sensibiliser à la vie affective et sexuelle. Cette intervention est reconduite en 2024.
- ✓ Le pôle PMI Santé du Douaisis participe également à un projet de la mission locale autour de la santé sexuelle des femmes dans le Bassin Minier qui s'intitule « SHAKE TA SANTE ». Une manifestation sera organisée en 2024 sur la commune d'Ecaillon à destination des jeunes de la mission locale, des centres communaux d'action sociale (CCAS), des lycées professionnels, etc. du territoire.
- ✓ Le service PMI de Denain Bouchain a créé à l'initiative d'une puéricultrice volante et d'un infirmier de PMI un spectacle sur le consentement à destination des élèves d'une école maternelle, suite à des incidents dans cette école. A partir de l'histoire d'un petit martien qui part à la découverte de l'univers, en fonction des planètes sur lesquelles il voyageait, les thèmes du bisou, du savoir dire non, du harcèlement, de la moquerie et de l'inceste ont pu être abordés. Les retours des moyennes et grandes sections ont été positifs sur ce spectacle : les notions évoquées ont été comprises.

3. Développer l'intérêt des Nordistes à prendre soin de leur vie affective et sexuelle.

352 séances collectives d'éducation à la vie affective et sexuelle ont été menées par les services départementaux et leurs partenaires à destination d'un public non scolaire impactant 5 780 personnes au total. Quant aux consultations en santé sexuelle, ce sont 29 383 consultations qui se sont déroulées dont 8 617 réalisées par les services départementaux de PMI et de prévention santé.

❖ **Par des actions s'adressant à tous les publics**

- ✓ Deux soirées autour de la vaccination, de la prévention du cancer et de la santé affective ont été proposées à tout public les 19 juillet et 10 août 2024 par le centre social d'Auby, avec la ville et le SPS de Douai.
- ✓ A Petite-Synthe, dans les Flandres, la sage-femme du pôle PMI Santé ainsi qu'un interne en gynécologie ont participé à une action collective portée par la maison de santé pluri-professionnelle (MSP). Cette action s'est déroulée sur trois séances auprès de quatre femmes accompagnées par l'association SOLFA. Elles ont tourné autour de la représentation du corps, de l'égalité, du consentement, des VIF, de la contraception et de la prévention des conduites à risque.
- ✓ Une permanence mensuelle d'information, de repérage et d'orientation d'une demi-journée a été mise en place depuis avril 2024 par une sage-femme du pôle PMI Santé des Flandres pour les femmes et hommes accueillis dans les dispositifs d'hébergement d'urgence pour les demandeurs d'asile (HUDA) et les programmes d'accueil et d'hébergement des demandeurs d'asile (PRAHDA) gérés par ADOMA. Cette permanence sera poursuivie en 2025 par ADOMA.
- ✓ Comme chaque année, dans le cadre du « moi(s) sans tabou », le SPS de Valenciennes a proposé une journée de promotion de la santé sexuelle, de sensibilisation aux IST et à leur dépistage. Cette année, cette journée s'est déroulée dans la galerie commerciale de Carrefour à Denain le 13 juin 2024. Chacun(e) a pu mesurer ses connaissances en matière d'IST à l'aide d'un quizz et pouvait si elle/il le souhaitait prendre un rendez-vous pour un dépistage. Ce temps fort a également permis de sensibiliser la population à la violence dans la relation amoureuse à tous les âges de la vie en s'appuyant notamment sur l'exposition départementale sur les VIF. C'est une équipe pluridisciplinaire composée de psychologue-sexologue, infirmier(ère)s, assistant(e)s sociales(aux) et secrétaires qui a sensibilisé différentes générations à l'importance de la santé sexuelle dans la santé globale. L'équipe du CSS a également été associée. Elle a informé sur les différents moyens de contraception, la grossesse, l'interruption volontaire de grossesse (IVG) et les grossesses non désirées.

❖ ***Par des actions plus spécifiques auprès des personnes en situation de handicap***

- ✓ La conseillère conjugale et familiale du pôle PMI Santé du Douaisis est intervenue une fois par mois en 2023 – 2024 dans un groupe de parole de seize adultes en situation de handicap (9 femmes et 7 hommes) en partenariat avec l'AFEJI d'Aniche (association des Flandres pour l'éducation, la formation des jeunes et l'insertion sociale et professionnelle) sur les thèmes suivants : consentement, sexualité et violences.
- ✓ Avec les professionnel(le)s du foyer « Le 8ème jour » à Landas, une action de promotion de la santé, répartie sur plusieurs mois en 2023, a été menée par des travailleur(euse)s et infirmier(ière)s du SPS de Douai auprès des résident(e)s en situation de handicap mental et de leurs familles.

Depuis 2005, le thème de « la vie affective et sexuelle » fait partie de l'accompagnement éducatif proposé aux résident(e)s. Un support « le jeu du zizi sexuel » a été utilisé auprès des résident(e)s volontaires afin de différencier les corps entre un homme et une femme, d'aborder la puberté et les relations intimes, le consentement mutuel, la différence entre pornographie et relation amoureuse, la contraception, les maladies sexuellement transmissibles, et l'approche des familles autour de la sexualité de leur proche. A travers cette action, une sensibilisation des professionnel(le)s et du réseau autour de la santé sexuelle a été réalisée dans le but qu'ils soient autonomes dans l'élaboration d'une charte de la vie affective et de futures actions en santé sexuelle auprès de leurs résident.es et des familles.

3. Agir pour la santé des femmes : la prévention et le dépistage du cancer du sein, de l'endométriose...

Le Nord affiche une surmortalité liée au cancer de 28 % supérieure à la moyenne nationale chez les moins de 65 ans. 377 000 Nordistes de 50 à 74 ans sont concernées par le dépistage du cancer du sein, préconisé tous les deux ans. Plus particulièrement, les habitant(e)s des quartiers de la politique de la ville pâttissent d'indicateurs de santé très défavorables. Ces territoires restent par ailleurs sous-équipés par rapport à la moyenne nationale et le taux de renoncement aux soins y est plus conséquent (40 % des résident(e)s des quartiers de la politique de la ville renoncent au moins à un soin).

Les cancers du sein, en France, sont, chez les femmes, les cancers les plus fréquents et la première cause de décès par cancer. Plus précisément, les Hauts de France présentent une surmortalité importante par cancer du sein chez la femme, de 25 % par rapport à la moyenne de la France métropolitaine avec plus de 1 260 décès par an⁷ Mais, c'est aussi un des cancers que l'on sait le mieux guérir lorsqu'il est pris en charge aux tous premiers stades de son évolution.⁸ Pour rappel, les hommes peuvent aussi être atteints du cancer du sein, mais c'est plus rare (moins de 1 % des cas).

Dans le Nord, une femme sur deux ne réalise pas de dépistage du cancer du sein. Face à ce constat, le Département du Nord a souhaité améliorer la participation à la campagne de dépistage de ce cancer en créant un service de proximité à destination des Nordistes.

✓ Le camion Nord Santé Prévention

A l'initiative du Département du Nord et en partenariat avec l'agence régionale de santé (ARS) et la Préfecture du Nord, le Camion Nord Santé Prévention sillonne le territoire depuis l'été 2023 afin de sensibiliser les femmes aux cancers féminins et inciter notamment celles de plus de 50 ans à faire des mammographies régulièrement, tel que recommandé par l'institut national du cancer (INCA). En allant au cœur des quartiers et dans les villages, le camion peut permettre aux femmes les plus éloignées du système de santé d'avoir accès à ces messages de prévention, de mieux connaître

⁷ Source : ARS Hauts de France).

⁸ Source : Centre de coordination Hauts de France – dépistage des cancers.

l'offre de soin locale, les aides auxquelles elles peuvent prétendre. Il contribue également à la mise en réseau renforcée de tous les acteurs de la prévention, du social et du soin afin de favoriser l'accès aux soins de toutes.



- Un village « santé des femmes », au sein duquel est stationné le camion Nord Santé Prévention, s'est installé en différents endroits du territoire du Département du Nord : à Caudry le 16 avril 2024, à Lille le 28 mai 2024, etc. Ce village réunit de nombreux partenaires : ARS, ville, Préfecture du Nord, CPAM, centre de coordination de dépistage des cancers, SPS, services de PMI... Ces villages sont destinés à accueillir des femmes de tous âges et sont l'occasion de mettre en lumière de nombreuses thématiques comme l'endométriose, le bien-être, le droit à la santé et la prévention des cancers féminins. Des ateliers y sont aussi généralement proposés, comme l'apprentissage de l'autopalpation et des gestes qui sauvent.



- Sur le territoire du Douaisis, plusieurs actions de promotion de la santé en prévention des cancers intitulées « Agir pour la santé des femmes » auprès de publics éloignés du système de santé se sont déroulées en présence du camion Nord Santé Prévention à Aubry le 6 juin, à Sin Le Noble le 13 juin, à Somain les 22 juin, 5 et 10 octobre, à Aniche le 10 octobre et à Douai le 26 octobre 2023. Ces actions étaient portées par les infirmier(ière)s du SPS avec la participation de différents partenaires (ARS, CPAM, les villes, l'espace ressources cancers du Douaisis, les centres sociaux, la plateforme santé du Douaisis, etc.). Plus de 178 personnes ont été touchées. Des informations sur les dépistages des différents cancers féminins, sur l'autopalpation avec initiation sur un buste ont notamment été communiquées.

Quelques informations sur l'état de santé des femmes en sont ressorties. Par exemple, à Douai, sur 38 femmes (dont 19 âgées de plus de 50 ans) ayant participé aux ateliers, 24 femmes avaient déjà fait une mammographie, 27 avaient déjà réalisé un dépistage du cancer du col de l'utérus et 34 seulement avaient un médecin référent.



✓ Participation à Octobre Rose



- **Pour sensibiliser les Nordistes**, différentes actions de promotion de la santé en prévention du cancer du sein ont eu lieu lors d'Octobre Rose 2024, et notamment :
 - **Sur le territoire du Douaisis :**
 - A Rieulay, au terroir des Argales, le 28 septembre 2024, un « voyage autour du sein » a été organisé pour les publics les plus éloignés du système de santé, avec le SPS et la Communauté de Communes Cœur d'Ostrevent.
 - A Masny, le 12 octobre 2024 une action à destination des habitantes d'un quartier politique de la ville a été développée par les infirmier(ière)s et assistant(e)s sociales(aux) du SPS en partenariat avec la ville et le centre social.

Il est également prévu une action de prévention du cancer du sein pour les femmes autour d'une marche de 5 kms à Douai pour les agent(e)s du Département du Nord à l'initiative du SPS et d'autres services départementaux.

- **Sur la Métropole lilloise et la Métropole Roubaix Tourcoing**, les services départementaux et en particulier les SPS de Lille, de Villeneuve d'Ascq et de Roubaix Tourcoing ont participé à des événements publics dans une grande diversité de lieux pour toucher et sensibiliser le maximum de personnes au dépistage du cancer du sein :
 - dans des centres sociaux avec stand d'autopalpation, couture de bonnets... ;
 - dans des mairies de quartier (par exemple, à Lille Sud avec un jeu de l'oie sur les cancers féminins et une marche santé) ;
 - dans des forums, tels que celui de Faches-Thumesnil le 5 octobre... ;
 - avec des associations telles que la FCP (Prévention culture formation) de Bois-Blanc autour d'un café des parents le 14 octobre ;

- avec le centre hospitalier Victor Provo à Roubaix qui ouvre pendant une journée le service imagerie de la femme avec des visites guidées du service et du mammographe (le 17 octobre) ... ;
- avec la Maison des Femmes à Roubaix, etc.
- **Dans les Flandres**, à Merville, le 1^{er} octobre, un village santé a été organisé avec de nombreux partenaires (CCAS, CPAM, association des kinés du sein, Ligue contre le cancer, le CH d'Hazebrouck, le camion Nord Santé Prévention, MNS de Merville etc.).
- **Dans le Cambrésis**, à Cambrai, s'est tenu également un « village santé des femmes » le 24 octobre avec la présence du camion Nord Santé Prévention, du SPS et de la PMI, des restos du cœur, les centres sociaux, la maison sport santé de Cambrai, ..., pour sensibiliser autour des cancers féminins.
- **Dans l'Avesnois**, la MNS d'Aulnoye-Aymeries a décoré son accueil pour soutenir l'action de lutte contre les cancers, décorations réalisées avec les familles lors des rencontres parents – enfants de l'ASE tout au long du mois de septembre.
- **Dans le Valenciennois**, ce sont des animations dans des parcs à Denain et à Quiévrechain pour sensibiliser un large public qui se sont déroulées (propositions de marches à pied et stands de prévention santé), en partenariat avec les mairies, les MNS des territoires, la CPAM, la Ligue contre les cancers, différentes associations, le SPS, etc.
- Mais, aussi pour sensibiliser les agent(e)s départementales(aux).

Durant tout le mois d'octobre 2024, un programme d'animations (marches, exposition, ateliers...) autour de la prévention du cancer du sein a été proposé sur les différents territoires, en présence notamment des SPS.

4. Accompagner à la parentalité

Comme le rappelle le Conseil de l'Europe, l'égalité entre les femmes et les hommes implique, notamment, une participation égale dans tous les domaines de la vie publique et privée⁹. Avec l'arrivée d'un enfant, de nouvelles organisations se mettent en place au sein des couples, notamment pour assurer le surcroît de travail domestique et parental. Ce sont généralement les mères qui se rendent plus disponibles en adaptant leur position sur le marché de l'emploi. En effet, d'une part, compte tenu des inégalités de salaire entre femmes et hommes, il est souvent financièrement moins pénalisant de se passer du salaire de la mère que de celui du père (Godet, 2023). D'autre part, les représentations sociales créent des attentes plus fortes vis-à-vis des mères quant à leur implication dans les charges familiales. Les parents, sans même s'en rendre compte, reproduisent les schémas genrés les plus traditionnels¹⁰

⁹ Conseil de l'Europe, 2023

¹⁰ Etudes et Résultats de la DREES de mars 2024 – n°1298 – « L'articulation entre vies familiale et professionnelle repose toujours fortement sur les mères »).

1. La place du père

La place du père ou du futur père est questionnée depuis un certain nombre d'années. C'est pourquoi les professionnel(le)s des services sociaux et médico-sociaux du Département travaillent à des actions permettant à chaque parent de prendre sa place vis-à-vis de l'enfant à naître ou né, de répondre aux questionnements des pères et de les inciter à prendre toute leur place.

- ✓ La journée départementale de la PMI du 26 septembre 2024 à l'ENPJJ à Roubaix dédiée aux professionnel(le)s de la PMI a consacré une demie journée aux pères, et plus spécifiquement le développement de la protection paternelle infantile (PPI) avec l'intervention d'un papa expert et d'une anthropologue de l'université catholique de Louvain.
- ✓ Les puériculteur(trice)s de la Métropole de Lille sont particulièrement actif(ve)s sur ce sujet. En effet, depuis 2021, il existe à la MNS de La Madeleine un groupe de paroles pour les pères et futurs pères créé à l'initiative du service PMI. En effet, c'est en constatant que de plus en plus de pères venaient en consultation pour les enfants de quatre ans et que ces pères se questionnaient sur leur rôle et leur place qu'est venue l'idée de créer ce groupe de paroles.

Aujourd'hui, ce groupe comprend cinq à six pères. Il évolue au fur-et-à mesure du temps et intègre régulièrement de nouveaux pères. Les pères ou futurs pères se réunissent tous les 2 mois le samedi matin pendant 2 heures autour d'un petit-déjeuner. Ils choisissent les thèmes qui leur correspondent à l'instant « t » : sommeil, sexualité, relations avec le coparent, communication avec celui-ci... Les pères n'hésitent pas à prendre la parole et à se donner entre eux des conseils et astuces. Ce groupe est animé par un(e) puériculteur(trice) et un(e) psychologue en PMI. Les pères sont orientés vers ce groupe par des puériculteur(trice)s et des sages-femmes. Cette démarche s'inscrit dans les 1 000 premiers jours. D'autres territoires s'intéressent à cette démarche.

2. Etre parent, ça s'apprend

On ne naît pas parent, on le devient. Le Département du Nord, au travers de ses compétences, développe des outils d'accompagnement à la parentalité et propose des temps d'information – sensibilisation à destination des futurs parents, des parents mais aussi des professionnel(le)s.

- ✓ La Direction de la Communication et la cheffe de projet 1 000 premiers jours de la Direction Adjointe de la PMI ont créé une série de podcasts à destination de tous les parents dans lesquels des professionnel(le)s de la PMI (médecins, psychologues, sages-femmes, puériculteur(trice)s, ...) apportent des conseils aux parents. Le personnage central de cette série est Doudou, le meilleur ami de bébé.

En septembre 2023, c'est un thème encore méconnu qui a été évoqué et qui peut concerner chaque parent : le burn-out parental. 5 à 8 % des parents sont concernés par le burn-out parental (étude menée par l'université UC Louvain en 2019). C'est un phénomène d'épuisement, qui peut arriver à toutes et tous, couples comme parents solos. Il touche les parents exposés à un stress parental

chronique en l'absence de ressources suffisantes pour compenser. Dans l'épisode « Quand on n'a pas le moral, on en parle », Doudou s'inquiète pour la maman de bébé qui est très fatiguée. C'est une sage-femme de la PMI qui lui répond.

Un autre podcast a été réalisé, cette fois-ci autour de l'allaitement, intitulé : « Pour allaiter, c'est bien d'être accompagnée ! ». Cet épisode évoque le soutien nécessaire de l'entourage, d'une sage-femme ou d'une puéricultrice et les différents choix possibles de la mère sur la manière de nourrir son bébé.

Les différents épisodes de ce podcast « Doudou m'a dit » sont en ligne sur le site internet du Département (<https://info.lenord.fr/decouvrez-doudou-ma-dit-un-podcast-pour-tous-les-parents>), et aussi sur les plateformes de podcasts (Apple podcasts, Google podcasts, Deezer ou Spotify).

- ✓ Le Département et les professionnel(le)s de la PMI ont créé en 2024 l'infolettre "Être Parent". Cette infolettre a pour objectif d'aider à préparer l'arrivée du bébé ou d'informer sur son développement jusqu'à ses deux ans.

Cette infolettre trimestrielle (<https://services.lenord/infolettre-etre-parent>) regroupe :

- des conseils pour bien vivre sa grossesse et son rôle de parent ;
 - un rappel des rendez-vous à prendre et des démarches à effectuer ;
 - des conseils de lecture et de podcasts à écouter.
- ✓ Le 18 septembre 2024, Cœur de Flandre agglo a organisé la première édition de la Journée des 1 000 premiers jours à Hazebrouck à destination des parents, futurs parents et professionnel(le)s de la petite enfance. Cette journée a été rythmée par différents temps de rencontres et de partage animés par les équipes de Cœur de Flandre agglo et ses partenaires dont le Département du Nord.



L'objectif est d'accompagner les parents de jeunes enfants ainsi que les professionnel(le)s de la petite enfance. Des ateliers parents ont été au programme entre autres autour de la prévention précoce, de la parentalité numérique, des inégalités.

- ✓ La semaine mondiale de l'allaitement maternel (SMAM) est organisée chaque année avec le soutien de l'OMS, de l'UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'enfance), et de nombreux ministères dont celui de la santé et des partenaires de la société civile. Le thème de l'année 2023 a mis l'accent sur l'allaitement maternel et le travail, offrant une occasion stratégique de défendre les droits essentiels à la maternité, qui soutiennent l'allaitement maternel (congé de maternité d'au moins 18 semaines, idéalement plus de 6 mois, et mesures d'adaptation en milieu de travail après cette date). Ces questions sont importantes pour faire en sorte que les femmes puissent allaiter aussi longtemps qu'elles le souhaitent.

Sur tout le territoire, les services départementaux ont participé à cette semaine en proposant un certain nombre d'animations.

Dans le Cambrésis par exemple, le bilan de deux journées de sensibilisation dans deux galeries commerciales (Auchan et Cora) a été positif. Environ 70 personnes ont été rencontrées : des femmes enceintes, des mères avec des enfants de moins de 6 mois, des familles, des grands-parents...

Sur le territoire du Valenciennois, le thème « concilier allaitement et travail : agir en faveur des parents » a mobilisé les équipes autour de rencontres et d'échanges avec des parents et grands-parents et a permis de diffuser des informations pour mieux soutenir la femme qui allaite au moment de la reprise d'une activité professionnelle. 4 temps ont été organisés : le 16 octobre 2023 dans les maternités de Saint-Saulve et de Denain, les 17 et 18 octobre dans les espaces ressources petite enfance – pôle parentalité et le 19 octobre à la maternité de Valenciennes.

Le thème de la SMAM pour 2024 est le soutien à l'allaitement maternel pour toutes.

- ✓ Sur le territoire de la Métropole de Lille, la PMI a participé à un forum sur la parentalité (0/18 ans) à Faches-Thumesnil organisé le 30 septembre 2023 par la ville en lien avec la CAF, les centres sociaux et la crèche. Des stands, animations et tables rondes sur la parentalité se sont tenus et ont rencontré un vif succès.

5. Sensibiliser à l'égalité femmes-hommes, prévenir et lutter contre les discriminations et stéréotypes dont peuvent faire l'objet les femmes et les hommes

Dans toutes les sociétés, des modèles sociaux définissent les rapports aux autres. Les contextes différents selon les lieux et les cultures, mais le plus souvent ces représentations enferment les hommes et les femmes dans des relations inégales. Ces représentations stéréotypées de la place des femmes et des hommes dans la société peuvent conduire à légitimer et à maintenir des inégalités entre les sexes, en particulier professionnelles. Les stéréotypes de genre sont souvent fortement ancrés dans les mentalités. Dans le rapport annuel 2024 sur l'état du sexisme en France, le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes constate qu'en « dépit d'une sensibilité toujours plus grande aux inégalités dans les jeunes générations, les clichés et les stéréotypes sexistes perdurent ». Il s'inquiète également que « les réflexes masculinistes et les comportements machistes s'ancrent, en particulier, chez les jeunes hommes adultes, pendant que l'assignation des femmes à la sphère domestique et au rôle maternel regagne du terrain ».

C'est pourquoi il est important de sensibiliser dès le plus jeune âge à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, de déconstruire les stéréotypes, d'outiller les jeunes pour qu'ils puissent être le relais de cette sensibilisation auprès de leurs pairs et de leur entourage, ... Les services de la DGA Enfance Familles Santé y contribuent par leurs actions et par la construction d'outils pédagogiques. Cette sensibilisation à l'égalité femmes-hommes s'inscrit donc de plus en plus dans la pratique quotidienne des professionnel(le)s. Elle est aussi travaillée en transversalité avec d'autres directions départementales et partenaires.

- ✓ Le projet jeunesse décline les modes d'accompagnement et les actions mises en œuvre en direction des jeunes du territoire, et plus particulièrement en direction du public prioritaire du département.

Ainsi, 132 centres sociaux sur tout le territoire sont subventionnés par le Département pour un budget total de 5 197 000 €, en lien avec la Fédération des Centres Sociaux pour des actions à destination des jeunes de 11 à 18 ans accompagnés au titre de l'ASE notamment. En 2023, 9 735 jeunes ont bénéficié d'accompagnements individuels et 19 816, d'actions collectives. Ce sont 44 % de filles et 56 % de garçons qui ont été concernés. Le service Jeunesse de la Direction Enfance Familiales Jeunesse (DEFJ) a inscrit dans les critères de ce projet jeunesse la mixité garçons / filles et la lutte contre toute forme de discriminations (y compris le genre), avec une vigilance particulière sur la place des jeunes filles au sein des centres sociaux. Pour 2024 – 2025, l'action des centres sociaux se poursuit autour de la mixité des publics accueillis et accompagnés, en lien avec une démarche d'échanges et de dialogue avec les services du département.

- ✓ Pour des interventions sur tout le territoire du Nord, le dispositif itinérant du Van « Nina et Simon.e.s », porté par l'association SOLFA, s'est vu octroyé une subvention de 10 000 € en 2024. Ce dispositif itinérant a été mis en place après la hausse des violences conjugales lors du premier confinement en 2020. Il est mobilisé aussi bien par les services départementaux, que les partenaires, les collectivités et institutions. Il a plusieurs objectifs :

- permettre au grand public de trouver sur la place publique un lieu pour discuter avec bienveillance sur les sujets liés à l'égalité femmes - hommes ;
- écouter les femmes et les orienter en matière de droit sur des sujets relatifs à l'égalité, à la sexualité, à la vie affective, ou à des problématiques liées au travail ;
- lutter contre les discriminations et les violences.



Un exemple d'intervention :

Les professionnel(le)s de la MNS d'Halluin, engagé.es dans la mission de lutte contre les violences intrafamiliales, en partenariat avec l'association SOLFA et la ville d'Halluin, ont organisé le 3 juin 2024 une permanence du Van « Nina et Simon.e.s » sur leur parking. Cela a permis aux nordistes et aux partenaires du territoire d'avoir connaissance des outils disponibles pour lutter contre

toutes formes de violence et de discrimination et d'identifier les personnes ressources sur le territoire de la vallée de la Lys.

- ✓ Des ateliers sur l'égalité et la sororité ont été ouverts aux femmes en 2023 par le théâtre Le Phénix, scène nationale, à Valenciennes, avec une aide financière du Département de 9 605 €.
- ✓ Pour prévenir la violence et y faire face, des ateliers d'auto-défense féminine se sont tenus en 2023 (financement départemental de 6 000 €) sur les territoires de Métropole Lille et Métropole Roubaix Tourcoing dont un à destination de femmes sourdes et malentendantes. Ces ateliers ont été proposés par l'association Contrepoing, association d'autodéfense féministe pour femmes, filles et LGBTQIA+. Cette association œuvre pour l'élimination des violences et l'autonomisation des personnes minorisées.

II. Dans le domaine de la politique d'insertion

La politique d'insertion soutenue par le Département s'appuie sur deux axes :

- soutenir activement le retour à l'emploi des allocataires du RSA ;
- aider les Nordistes en difficulté à retrouver ou à développer leur autonomie de vie.

1. Le retour à l'emploi des allocataires du RSA

1. La répartition femmes-hommes des allocataires du RSA

Au 11 octobre 2024, le Département comptait 105 731 allocataires du RSA soumis aux droits et devoirs (et ayant un droit ouvert – Ils étaient 109 749 le 15 septembre 2023) dont :

- 57 644 femmes (54,5 %) et 48 087 hommes (45,5 %).

Sur le mois d'août 2024, les sorties d'accompagnement concernaient 61,3 % de femmes et 38,7 % d'hommes, soit une forte représentation du public féminin. Pour mémoire sur le mois de juillet 2023, les sorties d'accompagnement concernaient 55 % de femmes et 45 % d'hommes.

S'agissant du retour à l'emploi, au 30 septembre 2024, 8 263 allocataires du RSA avaient démarré un emploi et/ou formation dont 52,74 % d'hommes.

Cette évolution positive sur une année confirme l'efficacité de certaines actions menées au bénéfice du public féminin parmi les allocataires du RSA.

2. Le pacte local des solidarités (PLS) renforce les actions précédentes en faveur de l'égalité femmes-hommes

Le Conseil Départemental du 8 juillet 2024 a voté un ensemble d'actions s'inscrivant dans le partenariat proposé par l'Etat au titre du Pacte Local des Solidarités (PLS).

Ce dernier amplifie et renouvelle l'ambition transformatrice de la précédente stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté conduite par le Département depuis 2018, avec comme leviers d'action majeurs :

- la prévention de la pauvreté, à travers une politique de lutte contre les inégalités à la racine, dès la petite enfance ;
- la sortie de la pauvreté, par l'accompagnement au retour à l'emploi des allocataires du RSA.

Parmi les 22 projets identifiés au titre du PLS, on peut citer au titre des actions en faveur de l'égalité femmes – hommes :

- le renforcement du repérage des jeunes *NEET* en prévention de l'entrée dans le RSA (action 1.2.2 du PLS). Dans ce cadre des actions visant à prévenir l'entrée des jeunes femmes dans le RSA seront mises en place (études de parcours pour comprendre les mécanismes de décrochages, identification des profils « à risques », mesure de repérage et de prévention) ;
- le développement des actions « coup de pouce » à destination des publics notamment féminin pour dynamiser leur retour à l'emploi (action 2.2.4 du PLS), des actions en faveur des levées de frein liées à la mobilité (en lien avec le projet centré sur les freins psychologiques ou financiers à la mobilité – action 2.2.7 du PLS) et la mise en place des modes d'accueil innovants des jeunes enfants pour les publics en insertion (action 2.2.5 du PLS). Plusieurs actions sont prévues parmi lesquelles le maillage du territoire de solutions adaptées, la création d'un réseau d'assistantes maternelles rattachées aux Maisons Nord Emploi, des actions de soutien à la parentalité, la préparation de la séparation avec l'enfant ou l'appui aux démarches administratives ;
- l'amplification de l'offre de services aux entreprises pour développer les immersions professionnelles et soutenir l'emploi dans l'économie sociale et solidaire (action 2.2.8 du PLS) avec notamment une action visant à déconstruire les stéréotypes associés à tout ou partie des allocataires.

Sur ce dernier point, à titre informatif, en 2023 dans le cadre des actions vers les métiers du Canal Seine Nord, le Département a porté une dynamique vers l'emploi « objectif CSNE » financée par la Région avec le Corif de Lille pour déconstruire les préjugés et ouvrir davantage les métiers du BTP aux femmes. Sur 12 allocataires du RSA, quatre femmes ont suivi la formation et veulent désormais poursuivre dans le BTP.

De même dans le cadre de la semaine de l'industrie sur Valenciennes, le 8 mars 2024, une visite d'Alstom a eu lieu avec le soutien d'un réseau de 100 entreprises du ferroviaires essentiellement basées sur le Valenciennois et de France Travail pour :

- faire découvrir les métiers du ferroviaire a des allocataires femmes ;
- faire connaître aux candidats intéressés les possibilités de formations actuelles sur le secteur ;
- informer des aides mises en places dans le cadre d'une entrée en formation.

Ces actions ont vocation à renforcer et compléter celles s'inscrivant dans les appels à projets.

3. Des actions complétées dans le cadre des appels à projets ...

En 2022 et pour la période 2022-2025, le Département a lancé un appel à projets « Insertion et Emploi » à destination des acteurs locaux de l'insertion afin de mettre en œuvre l'accompagnement intensif des allocataires du RSA.

Parmi les actions réalisées dans le cadre des appels à projets, certaines s'adressent prioritairement à des publics féminins ou volontairement mixtes. On peut citer :

- sur le territoire de Roubaix-Tourcoing, deux actions « accompagnement des femmes du versant nord est de la MEL vers l'insertion professionnelle » du Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles. Ces deux actions (une avec plateau pluridisciplinaire et une sans ce plateau) s'adressent au total à 310 personnes pour un coût total de 87 750 euros.
- sur le Douaisis, l'action « Atelier Chantier d'Insertion la mère l'Oie » portée par le Centre Communale d'Action Sociale de Somain. 31 femmes ont ainsi été accompagnées entre septembre 2022 et décembre 2023 pour un coût total de 39 000 euros.

Ces actions sont étroitement liées aux engagements pris dans le cadre du FSE.

4. ... Et des engagements dans le cadre du FSE

La politique d'accès et de retour à l'emploi du Département bénéficie de la mobilisation de crédits du Fonds social européen (FSE+) et du Fonds de transition juste (FTJ), par délégation de crédits de l'Etat ou par obtention de subventions de l'Etat ou de la Région.

En particulier, pour la période 2022-2027, le Département gère une enveloppe de 43,3 millions d'euros au titre du FSE+ et de 17,8 millions d'euros au titre du FTJ. Ces enveloppes lui permettent de co-financer les opérateurs de l'insertion et de l'emploi mais aussi des opérations dont il assure la maîtrise d'ouvrage.

Chacune des opérations bénéficiaires de co-financements européens doit prendre en compte le principe dit « horizontal » d'égalité femmes-hommes. L'intégration de cette dimension du genre est examinée au moment de la demande de financement puis est contrôlée dans le cadre du bilan de l'opération.

Conformément aux perspectives évoquées dans le précédent rapport, 100 opérateurs ont été conventionnés en 2023 pour la mise en œuvre de parcours d'insertion et d'accès à l'emploi au titre des crédits gérés par le Département.

En interne, des financements FSE+ et FTJ ont notamment été mobilisés pour soutenir l'activité des services relations aux entreprises en Maisons Nord Emploi (MNE).

Concernant les opérations relatives à l'accompagnement global avec France Travail, 32 agents départementaux qui ont occupé les fonctions de travailleurs sociaux accompagnement global (TSAG) internes du Département ont suivi une formation en e-learning constituée de 3 modules sur l'égalité femmes-hommes.

Enfin, des actions sont menées plus globalement à destination des Nordistes en difficulté.

2. Aide aux Nordistes en difficulté

1. L'action des services sociaux de proximité

Dans le cadre de la mise en œuvre du service départemental d'action sociale (article L. 123-2 du CASF), les 45 services sociaux de proximité ont accompagné 69 093 foyers nordistes en 2023.

- 72,7 % des Nordistes rencontrés sont des femmes ;
- 36,4 % des foyers rencontrés par les SSP ces 12 derniers mois constituent une famille monoparentale (Population générale : 11,2 % des ménages nordistes sont des familles monoparentales), familles placées sous la responsabilité de femmes en grande majorité.

Le Nord agit par ailleurs pour favoriser l'accès et le maintien des Nordistes dans un logement. Il est compétent pour le Fonds de Solidarité Logement dans les arrondissements des Flandres, du Douaisis, du Valenciennois, du Cambrésis et de l'Avesnois.

- En 2023, 11 042 ménages ont demandé une aide et 8 112 ménages ont effectivement été aidés.
- Les femmes représentent 65 % des ménages demandeurs et des ménages aidés.

Le Département du Nord est de ce fait particulièrement présent aux côtés des femmes nordistes pour les accompagner vers leur autonomie de vie dans le cadre de ses missions d'action sociale de proximité.

2. Le soutien aux associations agissant contre la pauvreté et les exclusions

Le Département a maintenu en 2023 et 2024 son engagement en soutien aux associations de solidarités et lutte contre les exclusions. En particulier, deux subventions ont été accordées par délibération du 23 septembre à deux CIDFF pour un montant total de 11 900 €.

La première, d'un montant de 1 700 euros, a été versée au Centre d'Information sur les Droits des Femmes et de la Famille (CIDFF) de Dunkerque, qui a pour but de favoriser l'accès aux droits du public en général et des femmes en particulier, par l'accueil, l'écoute, l'information gratuite, l'accompagnement et/ou l'orientation dans les domaines juridique, professionnel, économique, social et familial.

Dans le domaine de l'accès aux droits, deux juristes apportent une réponse personnalisée et accessible aux demandes d'information et orientent, le cas échéant, le public vers un service interne et un relais extérieur. L'association adopte une démarche globale afin d'accompagner les personnes dans la résolution de leurs problèmes et travaille en partenariat étroit avec les acteurs du réseau local.

Dans le champ de l'insertion professionnelle, le CIDFF propose aux femmes en recherche d'emploi un accompagnement individualisé renforcé au sein de son Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi (BAIE). Il met en place des actions collectives destinées à favoriser la recherche d'emploi.

Les chiffres clés du rapport d'activités font état de 3 512 personnes informées par l'association durant l'année 2021. 1 712 personnes ont pu bénéficier d'un entretien individuel par un juriste. Le public reçu par le CIDFF reste majoritairement féminin (66,7 % dont 33 % de femmes seules, 37 % en couple et 17 % en cours de séparation).

La seconde subvention, d'un montant de 10 200 euros, a été versée au CIDFF Nord/Territoires, qui a pour objet principal de mettre à disposition des femmes et des familles, dans des permanences juridiques prévues à cet effet, toute information à caractère juridique, familial, social, professionnel, économique, éducatif et de santé, tendant à promouvoir les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à lutter contre les violences et les préjugés sexistes.

L'information juridique, gratuite, anonyme et confidentielle est dispensée par un personnel qualifié et formé, au sein des 21 permanences couvrant les territoires de la MEL, les deux agglomérations CAVM (Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole) et CAPH (Communauté d'Agglomération des Portes du Hainaut et le Cambrésis).

Les demandes peuvent être multiples reflétant la complexité des situations rencontrées. La personne, si besoin est, peut être orientée vers un autre service du CIDFF (médiation familiale, accompagnement social, emploi, formation, point écoute santé) ou un relais extérieur (Centre de planification familiale, centres médicaux psychologiques, Services de Prévention Santé, foyers d'hébergement, CCAS ...).

3. L'amplification de l'action du Département en faveur des jeunes filles par la contractualisation au titre du PLS

Enfin, dans le cadre du pacte local des solidarités, un projet est centré sur le renforcement du travail de rue, des maraudes numériques, des chantiers éducatifs ciblés et les actions de maintien du lien, en direction des mineurs en risque de marginalisation ou de rupture (Action 1.2.1 du PLS). Des actions spécifiques sont ainsi prévues en direction des jeunes femmes (pour mémoire, 86 % des allocataires du RSA âgés de 16 à 24 ans sont des femmes), notamment concernant la prostitution ou les grossesses précoces.

III. Dans le domaine de l'animation territoriale et la relation aux Nordistes

1. Des structures France Services fixes et itinérantes

Le principe des créations de France Service a été approuvé en séance plénière le 18 décembre 2017 et par arrêté préfectoral le 26 décembre 2017 pour assurer l'équité d'accès aux droits et aux services publics sur l'ensemble du territoire départemental (une des orientations stratégiques du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public SDAASP).

Depuis, ce sont 4 labélisations en 2020 ; 2 créations en 2020 labélisées en 2021 ; une 7ème structure France Services créée en 2021 et labélisée au 9 juillet 2021 et deux créations labellisées au 1^{er} juillet 2022. Au total, ce sont 9 France service pour les Nordistes : 3 Maisons (Hondschoote, Le Cateau et Bruay sur Escaut) et 6 bus itinérants sur l'Avesnois, le Cambrésis, le Douaisis, les Flandres, le Valenciennois et le pays Lillois.

En 2023, les 9 France Services portés par le Département du Nord ont réalisé 44 930 accompagnements ; 55 % des personnes accompagnées étaient des femmes.

2. La direction déléguée de l'Avesnois

Dans le cadre d'une réflexion sur la posture des professionnel(le)s liée à la mobilisation des futurs pères en périnatalité, la PMI a mené une enquête, via le réseau des coordinateurs PMI Maternités, dont les résultats ont été présentés lors de la journée départementale de la PMI le 26 septembre 2024.

3. La Direction Déléguée du Cambrésis

Sur le Cambrésis, l'engagement des services départementaux et la mobilisation territoriale sur cette thématique Egalité Femmes Hommes se concrétisent sous plusieurs formes :

- par les consultations (PMI et de Santé Sexuelle) et des actions collectives EVRAS (Education à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle) assurées par le Pôle PMI Santé ; sage-femme, conseillère conjugale et familiale, coordinateur maternité, les professionnels des services PMI et du SPS.
- dans le cadre de la lutte contre les Violences Intra Familiales, la mobilisation d'une équipe de professionnel(le)s sociaux(iales) ressources animée par un binôme de cadres référents (Responsable MNS et Responsable PEFJ) qui se traduit opérationnellement par leur participation à des actions collectives comme le 4ème forum « Prévenir les Violences Intra Familiales » organisée le 25/11/2024 au Centre Hospitalier de Le Cateau Cambrésis, par la mise à disposition avec accompagnement ou non de l'outil « exposition VIF » lors de la nuit

du Droit organisée par Mesdames La Présidente et Procureur du Tribunal de Cambrai à titre d'exemple.

- sur la thématique santé, dans le cadre de la dynamique de prévention et d'accompagnement au dépistage des cancers féminins du sein et col de l'utérus, par la mise œuvre d'une action « Village Santé des Femmes » le 24 octobre 2024 pour le public des Restos du Cœur avec l'appui du Camion Nord Santé Prévention et des partenaires du territoire (Resto du Cœur, Centres Sociaux, Etat, ARS, CPAM, CRCDC, Association EMERA, Maison Sport Santé, commune)
- enfin par l'identification d'un binôme de référents pour les services Solidarité Départementaux du Cambrésis afin de développer la déclinaison territoriale du Plan EFH 2024-2027.

4. La direction déléguée du Douaisis

Des actions sur le territoire de l'arrondissement de Douai autour de l'égalité femme homme et des relations de couple ont été réalisées :

- des actions régulières au sein des collèges par la conseillère conjugale et familiale autour de la thématique de la relation de couple et du respect ;
- des interventions de la conseillère conjugale et familiale en partenariat avec l'AFEJI d'Aniche qui va à la rencontre d'adultes en situation de handicap. Les rencontres se déroulent une fois par mois sur les thèmes suivants : consentement sexualité et violences ;
- un forum "Ne plus subir" sur le thème des violences conjugales, organisé par la ville de Somain avec l'appui de la MNS de Somain-Orchies ;
- une pièce de théâtre intitulée "Lui" suivie d'un temps d'échanges sur le thème des violences intrafamiliales avec la Ville d'Orchies ;
- un colloque "sensibilisation et coordination dans la lutte contre les violences conjugales au sein du Douaisis » avec la Faculté de droit de Douai et le réseau SOLFA.

Pour tous ces temps, les professionnels mobilisent l'exposition itinérante de sensibilisation aux VIF, créée par le Département.

Des actions de prévention sont aussi mises en œuvre, auprès des plus jeunes, avec l'utilisation d'outil pédagogiques, en lien avec l'Education nationale et les Mairies (Douai, Somain, Sin le Noble)

- dans les écoles primaires de Douai, ou sur le temps du midi dans les cantines avec les animateurs CLSH, sur des sujets relatifs au droit à la différence ;
- dans les locaux des centres sociaux de Sin le Noble et de Somain pour évoquer l'importance d'aller à l'école / l'égalité dans le travail / le droit à la différence ;
- dans les locaux des MNS dans l'espace rencontres parents enfants.

Des animateurs des centres sociaux et des travailleurs sociaux des MNS ont été formés à l'utilisation des outils pédagogiques.

A aussi été mobilisé sur le territoire, le van "En voiture Nina et Simon.e.s.", dispositif itinérant intervenant sur le champ de l'égalité et le droit des femmes. Il permet la tenue d'entretiens individuels anonymes, gratuits et confidentiels sur tous les sujets : vie affective et sexuelle., violences, discriminations sexistes et LGBTphobes, genre, égalités et relations femmes-hommes, accès aux droits.

5. La direction déléguée des Flandres

Différentes actions ont été menées par l'ambassadrice Egalité sur le secteur :

- des rencontres « Le Brin de Causette » ont été réalisées en 2023, outil pédagogique œuvrant à la sensibilisation des agent(e)s sur le territoire aux questions relatives à l'égalité et à la diversité ;
- six rencontres pour un accompagnement aux modules Egalité en E-learning avec des temps d'échanges avec les travailleurs sociaux du SSP Hazebrouck et agent(e)s de la Maison Nord Emploi (35 personnes) et autour de l'accompagnement du public ;
- une présentation de l'offre de service autour de l'égalité auprès des responsables et chargé(e)s de mission du Pôle Action Sociale de Proximité et auprès des responsables de service avec un curseur sur les RH et les modalités de recrutement ;
- un accompagnement vers l'égalité pour le service Partenaires Ressources avec présentation de l'offre de service autour de l'égalité avec curseur sur les RH et les modalités de recrutement ;
- enfin, avec le Centre d'animation du Rocher et de la rue de Calais (CARC) d'Hazebrouck, une action égalité avec le SSP Hazebrouck et l'animation d'un stand « égalité » lors d'une journée thématique avec un jeu de questions réponses pour les familles fréquentant le centre social.

6. La direction déléguée de métropole Lille et métropole Roubaix Tourcoing

Différentes actions ont été menées sur les territoires des directions déléguées Métropole Lille et Métropole Roubaix Tourcoing :

- des groupes de paroles de pères ou futurs pères, de collégiennes et collégiens autour de la grossesse, de la naissance et de la parentalité avec les services PMI des Maisons Nord Solidarité de La Madeleine et Seclin ;
- l'installation de bulles d'allaitement en 2023 à la MNS Lille Moulins : deux pièces dédiées, une pour les mères allaitantes usagères et l'autre pour les professionnelles ;
- une collaboration de la MNS Lille Moulins avec le collège Makeba sur trois jours d'action sous forme de forum sur le thème de la précarité menstruelle et la sensibilisation sur les

maladies sexuellement transmissibles, la distribution de protections menstruelles avec la participation du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) et Endolille (spécialiste de l'endométriose). Des créneaux étaient organisés pour chaque classe du collège en plus de l'accueil des femmes du foyer mère – enfant ;

- un colloque de sensibilisation des professionnel(le)s du collège de Seclin sur la sexualité des jeunes suite à leur demande après le constat d'une augmentation du questionnement des jeunes sur le sujet, organisé par le SPS de Lille, la MNS de Seclin et le FCP (club de prévention) ;
- un projet de soutien à la parentalité AAI 2024 intitulé " Espace Ressources Parentalité Bienveillante" comprenant 5 actions dont l'une financée pour partie afin de permettre de travailler la place du père à l'arrivée d'un enfant à la MNS de Lille Moulins ;
- sur la MNS d'Halluin, une action collective intitulée « Ça marche » s'est déroulée tout au long de l'année, à raison d'une fois par mois. Celle-ci permet à des personnes isolées, femmes et hommes, de se retrouver autour d'une marche, afin de s'ouvrir vers l'extérieur, dans un cadre rassurant et bienveillant ;
- la participation au Village Santé des Femmes le 28 mai 2024 : action de sensibilisation et de prévention des cancers féminins (col de l'utérus et cancer du sein) pour sensibiliser les femmes en particulier en quartier QPV à l'importance du dépistage. De nombreux stands tenus par le SPS de Lille, la PMI de Lille Moulins et plus de 25 partenaires dont les services de l'Etat étaient présents pour explorer ensemble la santé de la femme tout au long de la vie ; programmation en octobre 2024 d'une halte du camion Nord Santé sur Ostricourt et sur Ronchin en novembre 2024 ;

Dans le cadre des Jeux Olympiques :

- l'appui des clubs de prévention en lien avec la Direction des Territoires et Transitions pour sélectionner les jeunes en vue de participer à la rencontre transfrontalière sportive aux Jeux de la Jeunesse du Comité du Détroit (Nord, Pas-de-Calais, Belgique, Pays-Bas, Royaume-Uni), initiée par le Département du Nord du 13 au 15 mars 2024 en perspective des Jeux Olympiques.

120 collégiens et collégiennes de 13 à 15 ans (67 garçons et 49 filles) de 6 pays différents dont la France et plus particulièrement le Nord rassemblés dans la Métropole lilloise à l'occasion des JO afin de vivre ensemble la dynamique olympique dans l'esprit d'amitié au-delà des frontières. Plusieurs principes guident ce projet : les valeurs du sport et les valeurs universelles des JO bien sûr, mais aussi l'égalité filles-garçons et l'accès des filles au sport, centraux dans ce projet, avec notamment la recherche de la parité chez les jeunes comme leurs professeurs accompagnateurs.

Une attention particulière était portée sur certains aspects susceptibles de favoriser la participation féminine : choix de sports non marqués particulièrement masculins (notamment volley, break dance, escrime), appel à des personnels féminins (éducatrices, professeures, animatrices sportives et culturelles), mise en avant de la dimension sport-santé valorisée par les femmes.

En effet, la proportion des filles pratiquant une activité sportive est plus faible dans les Réseaux d'Education prioritaire (REP) (32 %) que dans le reste du territoire (51 %).

7. La direction déléguée du Valenciennois



La Maison Nord Solidarités de Denain-Bouchain a participé à une action partenariale avec différents ateliers de bien-être et la projection du film « Figures de l'ombre » à destination des femmes bénéficiaires de l'épicerie sociale ou des minimas sociaux en lien avec le centre socioculturel de Douchy-les-Mines.

S'agissant de l'ensemble du territoire de la Direction déléguée du Valenciennois, un référent territorial Egalité Femmes Hommes a été identifié. Un travail partenarial a démarré afin de prévoir la sensibilisation des professionnel(le)s et du public accueilli (enfants, parents) sur le sujet de l'égalité et le développement d'actions de sensibilisation sur le territoire du Valenciennois en lien avec trois responsables de Maison Nord Solidarité.

IV. Dans le domaine des collèges

1. Projet Educatif Départemental du Collégien « Bien vivre au collège »

Le Projet Educatif Départemental du Collégien vise à financer des actions éducatives.

Quatre axes ont été définis : vivre ensemble, devenir citoyen, s'ouvrir sur le monde par les arts et la culture, s'engager durablement. Ce projet phare a été mené en coopération avec l'Education nationale. Dans l'axe consacré au « vivre ensemble », l'ensemble des collèges publics et privés peuvent mener des actions éducatives en faveur de l'égalité filles garçons. Il s'agit de :

- mettre en place des projets pour évoquer notamment les préjugés et les stéréotypes de genre ;
- promouvoir l'égalité des chances, dépasser les représentations liées à l'orientation et aux métiers
- développer l'ambition, la confiance en ses capacités et ce, que l'on soit fille ou garçon ;
- intégrer les notions de respect, de consentement et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Au cours de l'année scolaire 2022/2023, sur 2 644 actions réalisées, 492 ont été identifiées par les établissements comme ayant un lien avec la thématique en faveur de l'égalité filles-garçons.

Pour l'année scolaire 2023/2024, 168 actions ont été identifiées dans l'axe « vivre Ensemble – Egalité filles-garçons ». A titre d'exemple, il est possible de citer les actions suivantes mises en place par les collèges :

- ateliers « Mon corps, mon image : favoriser les bons comportements dans les relations filles-garçons » (collège Jean Deconinck à Saint Pol sur Mer) ;
- sensibilisation aux stéréotypes de sexe (collège Albert Calmette à Wasquehal) ;
- intervention de l'association « Génération numérique » pour des interventions « Médias et sexualité » (collège des Flandres à Hazebrouck) ;
- améliorer la relation filles-garçons : actions visant à promouvoir le respect mutuel, favoriser le développement de conduites non sexistes et non discriminatoires (collège du Moulin à Grande Synthe) ;
- les métiers des femmes : ouverture sur le monde de demain, lever les freins de la mobilité (collège Lamartine à Cambrai) ; faire découvrir des secteurs et filières que les familles et élèves s'interdisent, aider l'élève à se projeter et à construire son parcours avenir, développer l'ambition (collège Jean Zay à Feignies).

2. La valorisation des actions PEDC dans les collèges

A partir des outils de communication mis à leur disposition, site du collège et ENT, des collèges ont également communiqué sur des projets PEDC ambitieux et porteurs. On peut citer plusieurs publications à titre d'exemple.

- Le Collège Victor Hugo à Aubry

Différentes actions ont été menées sur la thématique égalité filles garçons.

Les élèves de 4ème ont notamment pu bénéficier de la projection du film « Femme de mère en fille » en présence de la réalisatrice, Valérie Guillaudot. Des échanges et des ateliers ont été animés par la cinéaste à l'issue de la projection.

Par ailleurs, le collège s'est vu décerné le label académique égalité filles garçons de niveau 3 (expertise partagée par l'ensemble de la communauté éducative). Ce label, lancé en 2023, marque une étape importante dans la promotion de la culture du respect et de l'égalité entre filles et garçons au sein des établissements scolaires. La lutte contre les stéréotypes, accompagne les élèves vers la réussite et encourage la mixité dans les choix d'orientation tout en soutenant les actions contre les violences sexistes et sexuelles.

- Le collège Albert Calmette à Wasquehal

Le collège s'est vu décerné le label académique égalité filles garçons de niveau 1 (reconnaissance de l'engagement de l'établissement scolaire dans la démarche). Prochaine étape : mettre en valeur les pratiques pédagogiques, la formation des personnels et

l'implication des élèves et des familles, afin d'obtenir le niveau 2 de labellisation (approfondissement de la démarche).

- Le Collège Maxence Van Der Meersch à Roubaix

Un rallye interclasses de bandes dessinées a été organisé. 25 élèves de chaque niveau ont été sensibilisés à l'égalité filles/garçons à travers la lecture d'une sélection de bandes dessinées (franco-belge, comics et manga). L'objectif était de réinvestir et partager les connaissances acquises par la réalisation d'un jeu pédagogique collectif.

- Le Collège Nina Simone à Lille

L'établissement a inscrit cette thématique au cœur du projet d'établissement dans le parcours citoyen, santé, orientation et culturel. La dimension égalité filles garçons s'inscrit dans un véritable parcours suivi par l'ensemble des élèves. Chaque niveau aborde différents sujets et particulièrement ces trois axes : le consentement, la prévention des LGBTphobies, la mise en place d'élèves ambassadrices et ambassadeurs pour l'égalité.

- Le Collège Anne Frank à Lambersart

L'établissement a souhaité promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons au sein du collège. Des informations, sur les inégalités encore existantes aujourd'hui, sont dispensées afin d'améliorer la relation entre les filles et les garçons : prise de conscience ludique, formation sur les pièges et clichés à éviter.

3. L'égalité des sexes et lutte contre la précarité menstruelle

La lutte contre la précarité menstruelle constitue un enjeu important de santé publique.

A travers les financements des dispositifs volontaristes, PEDC et Aide à la réussite des collégiens (ARC), le Département contribue également à améliorer les conditions de santé des collégiennes et à lutter contre la précarité menstruelle par la mise en place de distributeurs de serviettes hygiéniques dans les collèges ou l'achat de serviettes périodiques.

Trois collèges notamment ont mené des actions en ce sens :

- le collège Val de la Sensée à Arleux : mise en place d'un distributeur hygiénique menstruel
- les collèges Anne Frank à Grande-Synthe et Saint Jean Baptiste de la Salle à Valenciennes : achat de serviettes périodiques.

4. Concours d'affiches Egalité Filles-Garçons

Chaque année les élèves de 6ème des collèges sont invités à créer une affiche sur le thème de l'égalité des sexes. Ce concours est organisé par la mission départementale Egalité filles-garçons en étroite collaboration avec la référente Egalité du second degré et avec le soutien du Département, de la Mutuelle Assurance de l'Education et l'Office Central de la Coopération à l'Ecole.



Les affiches peuvent porter sur 4 thématiques :

- Conscientisation des stéréotypes de genre
- Respect de soi et des autres
- Égalité et choix d'orientation
- Prévention des violences sexistes et sexuelles

Pour 2024, les lauréats sont les collèges :

- Jean Macé à Bruay-sur-l'Escaut (Thématique n°1) ;
- Victor Hugo à Aubry et Jean Rostand à Loon-Plage, arrivés ex-aequo (Thématique n°2)
- Albert Calmette à Wasquehal (Thématique n°3) ;
- Lévi-Strauss en collaboration avec la classe de CM2 de l'école Madame de Maintenon à Lille (Thématique n°4)

Concours Égalité Fille-Garçon 2024

CONSCIENTISATION DES STÉRÉOTYPES DE GENRE
9^e Biling - Collège Jean Morel à Bruy-sur-Tout



J'écoute
ma personnalité,
pas la société !



Concours Égalité Fille-Garçon 2024

ÉGALITÉ, RESPECT DE SOI ET DES AUTRES
9^e 3 - Collège Victor Hugo à Aubry



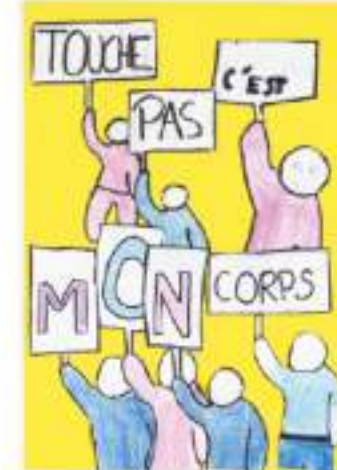
Concours Égalité Fille-Garçon 2024

ÉGALITÉ, RESPECT DE SOI ET DES AUTRES
9^e 2 - Collège Jean Rostand à Lono-Peage



Concours Égalité Fille-Garçon 2024

PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES
9^e La Coquerie - Collège Léo Strauss à Lille
CM2 - École Madame de Maintenon à Lille



Concours Égalité Fille-Garçon 2024

ÉGALITÉ ET CHOIX D'ORIENTATION • 6^e D - Collège Albert Calmette à Wasquehal



5. Collège numérique

Les jeunes filles sont encore beaucoup trop absentes des métiers du numérique, secteur qui recrute massivement. Dans les Hauts-de-France, 3 000 emplois numériques restent non pourvus chaque année et les femmes représentent seulement 33 % des emplois du secteur.

Parmi les événements et actions significatives autour de la promotion des métiers du numérique avec pour objectifs de réduire les écarts qui existent entre le nombre de filles et garçons dans les métiers du numérique ou se destinant à ces métiers, le Département participe au salon **Numériqu'Elles**.

Ce salon est organisé par IBM Client Innovation Center en partenariat avec le CORIF (Conseil Recherche, Ingénierie et Formation pour l'égalité entre les femmes et les hommes), le Préfet de région et la Direction régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité et soutenu par la Région Hauts-de-France, le Département, la DRDFE, l'Académie de Lille, EuraTechnologies, Serre-Numérique et d'autres entreprises a pour objectif de sensibiliser les jeunes filles aux métiers du numérique.

Cette année, l'événement s'est déroulé à EURATECHNOLOGIE Lille le 17 février 2024. Au programme, des stands pour présenter les métiers et leurs filières de formation, des ateliers et des rencontres avec des formateurs et des professionnels du secteur. Le service numérique de la Direction des collèges, présent sur l'événement a tenu un stand et a rencontré près de 100 collégiennes issues de 9 collèges du Nord. Numériqu'elles Lille a accueilli 125 collégiennes issues de 12 établissements.

Lors de cet événement plusieurs offres de stage collectif hébergées sur le site monstagedetroisieme.fr, et réservées pour l'occasion, ont été présentées aux jeunes filles participantes. Un quiz a été réalisé pour contribuer à sensibiliser les jeunes femmes aux métiers du numérique. Le site monstagedetroisieme.fr présente, par ailleurs, tous les métiers sans distinction et, par le biais des partenariats, encourage la mixité sur les lieux de stage.

6. Aménagement des collèges



Un nouveau collège a ouvert ses portes à l'occasion de la rentrée scolaire 2024, le collège Robert Badinter, successeur du collège Paul Duez, entièrement reconstruit sur le site de la gare à Cambrai. Certifié HQE bâtiment durable, il est le premier collège de la région construit majoritairement en bois et dispose d'une piste d'athlétisme. Le chantier, mené par le Département du Nord, a bénéficié du soutien financier de l'État, de l'Agglomération et de la Ville de Cambrai. L'agencement de la cour permet l'utilisation par toutes et tous.

V. Dans le domaine de l'aménagement du territoire

1. Faciliter la Mobilité des femmes dans les territoires fragiles notamment ruraux

L'appel à projets (AAP) « Mobilité innovante en milieu rural » pour les habitants et les habitantes des territoires peu et très peu denses a été lancé en 2019 ; il est ouvert aux 474 communes rurales du Nord (délibération 2016), à l'ensemble des EPCI (dont la Métropole Européenne de Lille) et aux associations. Il est doté en 2023 d'un budget de 300 000 € d'investissement (hors aménagement de voirie / pistes cyclables).

Depuis 2021, l'AAP intègre un nouvel enjeu « Favoriser l'égalité femmes/hommes dans la mobilité en territoires ruraux ». Les difficultés de mobilité en milieu rural sont en effet encore accrues pour les femmes : mobilité plus fractionnée, moindre détention de permis et de véhicules personnels pour des raisons financières, moindre desserte en transports collectifs alors qu'elles en sont plus utilisatrices et distances plus longues et infrastructures mal adaptées empêchant le recours aux mobilités douces et actives.

Par conséquent, tout ce qui bénéficie à l'amélioration de la mobilité en milieu rural, bénéficie encore plus aux femmes (« aller vers » la population, mise à disposition de véhicules électriques sans permis et de vélos électriques...), notamment dans le cadre d'une meilleure accessibilité des services au public et de la recherche d'emploi.

En 2023, 11 projets au total ont été accompagnés. Si aucun n'est identifié comme s'adressant spécifiquement aux femmes, plusieurs améliorent de façon indirecte leur mobilité quotidienne.

A titre d'exemples :

- communes / EPCI : développement d'une itinérance culturelle (médiathèque itinérante dans l'Avesnois), mise en place d'un vélo-bus favorisant l'éco-mobilité des scolaires (Métropole / Avesnois) ;
- associations : mise à disposition de Vélos à assistance électriques pour favoriser la mobilité des personnes âgées (Cambrésis), création d'espaces de conseils et d'accompagnement à la mobilité (Cambrésis).

L'enjeu spécifique en faveur de la mobilité des femmes en milieu rural a été reconduit dans l'AAP 2024 ; la délibération d'attribution des financements aux porteurs de projets sera adoptée le 16 décembre 2024 pour une mise en œuvre en 2025/2026.

2. Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier : insertion professionnelle et santé des femmes

Dans le cadre de son appui aux stratégies de renouveau des territoires, le Département du Nord est impliqué depuis 2017 dans l'Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier (ERBM). En

complément des actions menées en matière de rénovations intégrées des cités minières et du programme d'insertion professionnelle et de retour à l'emploi des allocataires du RSA (dont des actions spécifiques de promotion des métiers du bâtiment auprès des publics féminins afin d'assurer un accès renforcé aux parcours d'insertion et aux métiers du BTP), le comité de pilotage de l'ERBM a souhaité qu'un travail approfondi soit mené sur la santé des femmes.

Dans la poursuite de l'Appel à projets lancé en 2023 « Santé des femmes dans le bassin minier », un travail partenarial a été engagé sur la thématique des pratiques sportives des femmes dans le bassin minier. Le Département du Nord a notamment contribué à l'organisation d'un séminaire organisé le 7 novembre 2024 à Noyelles-sous-Lens durant lequel ont été abordés les questions relatives au partage des expériences et des connaissances académiques, au développement de la pratique sportive chez les femmes, notamment en situation de précarité, au renforcement de l'inclusion par le sport et à l'amélioration de l'estime de soi et l'émancipation par le sport.

VI. Dans le domaine de la culture

1. Subventions dans le cadre des appels à projets

Dans le cadre du dispositif départemental **Résidences d'Artistes en Collège (ResAC)** pour l'année 2023-2024, le Service de Développement Culturel a soutenu 20 projets de collèges dont 7 projets ont abordé les thèmes de l'égalité filles-garçons dans un objectif de prévention des violences sexistes et sexuelles :

- ✚ « Poésie numérique » au collège Turgot de Denain a permis d'articuler la création audiovisuelle avec des thématiques disciplinaires étudiées par les 420 élèves (de 5ème, 4ème et 3ème) afin de renforcer leur motivation ainsi que le climat scolaire. Pendant la résidence, les élèves ont travaillé avec le soutien de la compagnie « Losange Noir » autour de leur présence numérique notamment sur les réseaux et ont contribué à la réalisation d'un court métrage autour des thèmes du harcèlement et de l'égalité filles-garçons.
- ✚ « Dessine-moi une partition ! » au collège Jean Rostand de Sains du Nord a favorisé avec la compagnie l'Inter(s)tiss un travail avec 250 élèves de 6ème (plus les élèves de la chorale des quatre niveaux) sur l'expression libre des émotions ressenties grâce au geste vocal, théâtral, à la musique et aux sons. Tolérance, respect et égalité fille-garçon furent les principales thématiques abordées.
- ✚ « Clictature » au collège Jacques Prévert de Masnière a traité grâce à la compagnie « Racines carrées » le sujet de l'hyper-présence des écrans dans notre société et sensibilisé 113 élèves (de 6ème et de 4ème) du collège autour de l'égalité entre les genres, du cyber-harcèlement. Des questions étudiées autour de la création chorégraphique et du clip vidéo.
- ✚ « Sur les pas de Patricia » a permis de mixer thématique éducative et thématique culturelle grâce à l'artiste plasticienne Patricia Delmotte, autour des principes de tolérance, d'inclusion,

d'égalité filles-garçons et de partage. Ce projet s'est adressé aux 735 élèves de 5ème du collège Jean Lemaire De Belges de Bavay.

- ✚ « A l'épreuve de l'image » a permis aux 324 élèves de 3ème du collège Sainte Marie de Beaucamp Ligny de s'immerger dans une création cinématographique portant sur la quête d'identité animée grâce au concours de l'association Alphafilms.
- ✚ « Mixtape #2 » a offert un parcours de découverte des musiques actuelles à 482 élèves (des 4 niveaux) du collège Mendès France de Tourcoing, grâce à la complicité de 3 artistes de l'Association La Passerelle-le grand Mix. La résidence a permis d'explorer les thématiques de la tolérance, de l'inclusion de tous et de l'égalité filles-garçons.
- ✚ « Un genre de correspondance » a accompagné avec la compagnie Zaoum l'ensemble des 560 élèves de 4ème du collège Jules Verne de Grande-Synthe. Ils ont ainsi pu explorer grâce au jeu théâtral et à l'écriture, les sujets de la tolérance, du rapport au corps et de l'égalité entre les filles et les garçons.

Enfin, le dispositif **Collège au cinéma** a proposé au travers de sa programmation cinématographique 2023-2024 le film « Tomboy de Céline Sciamma proposé aux collégiens de 4^{ème} et 3ème. Ce drame nuancé et émouvant aborde la question de l'identité de genre et de l'égalité entre les filles et les garçons.

« Tomboy est une belle chronique d'été, jouant sur l'ambiguïté des situations pour attirer l'intérêt et les questions du spectateur, et mettre en perspective la difficulté rencontrée par un certain nombre de personnes à se faire accepter telles qu'elles veulent être et non telles que l'on voudrait qu'elles soient » *À la rencontre du 7ème art.*

2. Des offres dans les musées

1. L'offre itinérante du Forum Départemental des Sciences

Le Forum Départemental des Sciences propose une exposition « **des elles, des ils** » sur le genre et les ressemblances entre les filles et les garçons. Elle a été empruntée du 7/01 au 28/03/2023 par l'EPCC de diffusion de la CCSTI de Grenoble-Alpes pour être exposée au Centre culturel scientifique La Casemate à Grenoble ; de même par la Mairie de Leforest pour une exposition dans la médiathèque Bernard Pivot en novembre 2024.

2. Villa Marguerite Yourcenar Résidence d'écrivains

La villa Marguerite Yourcenar est un lieu de soutien à la création littéraire contemporaine. Lieu du passé, celui de l'enfance de Marguerite, lieu du présent et de l'avenir grâce à la puissance de création des auteur(e)s accueilli(e)s et à la force des rencontres rendues possibles. Lieu de transmission enfin, où avec nos partenaires de l'Education Nationale, du monde culturel, associatif, les professionnels du livre et de la lecture, nous déployons nos projets sur notre territoire.

Une résidence d'écriture est un moment privilégié dans la vie des auteur(e)s. Son enjeu est double pour les organisateurs : leur permettre de poursuivre en toute quiétude leur travail de création, favoriser la rencontre avec les publics du territoire lors de diverses interventions (rencontres, lectures

publiques, ateliers d'écriture) et aller au-devant des publics scolaires et plus largement de tous les publics.

La Villa accueille trois auteurs(rices) par mois de mars à novembre et organise la programmation qui accompagne leur résidence. Le comité littéraire est constitué de 8 personnes issues du monde littéraire et universitaire (5 femmes - 3 hommes).

Depuis 2011, la Villa bénéficie du Label Maisons des illustres. Elle a par ailleurs intégré le Réseau des maisons d'écrivain et patrimoines littéraires des Hauts- de-France.

En 2023, 30 auteurs(rices) étaient en résidence (22 sont des femmes - 8 sont des hommes).

Les auteurs(rices) s'engagent à participer à trois rencontres minimum en direction de l'éducation nationale ou dans le cadre d'autres partenariats ; les opérations d'actions restent en faveur d'égalité entre les femmes et les hommes.

37 événements culturels avec le public se sont tenus à la Villa Marguerite Yourcenar : rencontres des auteurs(rices) en résidence, lectures musicales, événementiels, nombre d'acteurs et intervenants : 21 hommes (8 auteurs – 4 comédiens – 5 intervenants – 3 musiciens et 1 modérateur) et 35 femmes (22 autrices – 6 comédiennes – 4 intervenantes – 1 musicienne – 2 modératrices).

Cinq expositions d'artistes ont eu lieu à la Villa Marguerite Yourcenar (4 femmes et 6 hommes).

Le public accueilli sur toutes les actions de la programmation de l'année à destination des publics (sauf publics scolaires, journées collégiens, concours d'écriture collégiens) représente globalement 54 % du public est composé de femmes.

3. Au Forum antique de Bavay

Des actions culturelles sont menées au Forum Antique de Bavay en faveur de la sensibilisation aux droits de femmes. Dans ce cadre, la présentation d'un spectacle au musée avec la Compagnie l'Artisserie (en partenariat avec la bibliothèque de Bavay) a été offerte à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes 2024. Grandes absentes de nos livres d'histoires, qu'elles soient sportives, scientifiques, politiques ou artistes... nombreuses sont les femmes aux parcours exceptionnels et pourtant inconnues : oubliées, effacées, invisibilisées, comme si elles n'avaient jamais existé !



Par ailleurs, afin de lutter contre les stéréotypes, le Forum antique de Bavay a mis en place en 2023 des ateliers créatifs mensuels sur différents thèmes d'activités comme celui de la couture où toute l'équipe du musée Femmes/Hommes s'est bien investie. Un autre atelier a permis la fabrication d'un cake vaisselle et un autre sur le thème de la cuisine avec la réalisation d'une soupe et d'un fromage. C'est aussi le démarrage et la mise en place du projet jardin participatif sur 2023/2024/2025.

L'objectif de ces ateliers créatifs sont de déconstruire les stéréotypes de genre. En effet, ceux-ci constituent un sérieux obstacle à la réalisation d'une véritable égalité entre les femmes et les hommes et favorisent la discrimination fondée sur le genre. Ce sont des idées préconçues qui assignent arbitrairement aux femmes et aux hommes des rôles déterminés et bornés par leur sexe. L'objectif de l'action était de créer d'autres relations entre les femmes et les hommes avec un regard différent sur certaines activités sensées être attribuées plus aux femmes, de même la participation commune aux différentes activités a permis des échanges différents, une communication plus adaptée et respectueuse car auparavant cette dernière était « placée soit disant sur le ton de l'humour » mais laissait transparaître une forme réelle de sexisme ordinaire.

L'équipe de direction est vigilante à garantir l'égalité professionnelle dans l'évolution de carrière et veille chaque année, à ce que la parité soit respectée lors des propositions d'avancement et promotion en vue du respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, et du respect de la parité.

Enfin pour favoriser la mixité des métiers puisque la répartition des femmes et des hommes continuent est différentes dans les différents métiers et secteurs d'activité. L'objectif est d'atteindre la mixité sur des postes où se positionnent le plus souvent des hommes comme c'est le cas en matière de sécurité. L'objectif est de prévoir un recrutement au sein du Forum Antique de Bavay de 50 % femmes et 50 % d'hommes sur les postes de gardiens de musée vacataires.

VII. Sensibilisation des entreprises partenaires : Création d'une clause Egalité incitative dans nos marchés publics

L'article 1 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit : « 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.

L'article 16 de cette loi a renforcé les interdictions de soumissionner à la commande publique pour les entreprises qui ne respectent pas les obligations légales en matière d'égalité femmes-hommes.

L'article L. 2141-4 du CCP (L. 3123-4 pour les concessions) impose notamment, à tous les acheteurs et aux autorités concédantes d'exclure de la procédure de passation des marchés les personnes qui :

- 1. Ont été condamnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail (relatif à la méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) ou de l'article 225-1 du code pénal (relatif aux discriminations).
- 2. « Au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail ».

En plus de ces obligations légales, une clause non contraignante et incitative pour les soumissionnaires est insérée depuis le 15 février 2023. Elle vise à encourager les opérateurs économiques à réaliser une action liée à la promotion de l'égalité dans l'emploi au titre de l'exécution du marché, mais aussi à affirmer l'ambition du Département du Nord dans ce domaine.

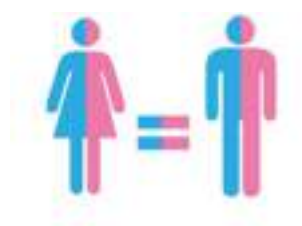
La clause figure à la suite de la clause Nord durable, la première partie de la clause est mise systématiquement dans l'ensemble de nos marchés et la deuxième partie concernant le formulaire uniquement pour les marchés supérieurs à 215 000€ HT.

En effet, les candidats sont incités à remettre dans leur offre un questionnaire non obligatoire et développé en interne, qui a pour buts :

- de les faire s'interroger sur leurs pratiques en matière d'égalité de traitement des femmes et des hommes dans l'emploi,
- d'avoir une meilleure connaissance des pratiques des entreprises afin d'adapter au mieux les exigences futures du Département.

Ce questionnaire, présent dans le dossier de la consultation, est également renvoyé lors de la phase de notification à l'attributaire, certainement plus enclin à remplir ce questionnaire.

Chaque année, de nombreuses actions sont menées au quotidien par les services départementaux dans les domaines de l'éducation, de la culture, du sport, de l'aménagement territorial, des actions sociales et médico-sociales favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes. Aux côtés des Nordistes à chaque étape de la vie dès la petite enfance, le Département du Nord a un véritable rôle à jouer dans la prise de conscience des impacts des inégalités et permettre une évolution des mentalités.



PARTIE 3

Suivi du plan d'action départemental
2024 / 2027 en faveur de l'égalité entre les
femmes et les hommes

Le plan d'action 2024/2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a été présenté à l'Assemblée départementale le 22 janvier 2024. Celui-ci comprend 4 grandes résolutions définies en 10 axes et décomposés en 29 actions.

I. RESOLUTION 1 : Renforcer la culture de l'égalité au sein du Département

Les axes développés dans cette résolution ont pour objectif de poursuivre les actions déjà engagées dans le développement d'une culture de l'égalité et de renforcer sa gouvernance.

PLAN ACTION EGALITE 2024/2027		DESCRIPTION	SUIVI
RESOLUTION 1	RENFORCER LA CULTURE DE L'EGALITE AU SEIN DU DEPARTEMENT		
AXE 1	CONFORTER LA CULTURE D'EGALITE FEMMES HOMMES AUPRES DU PERSONNEL DEPARTEMENTAL		
ACTION 1	S'assurer d'une diffusion fénérale de la culture de l'égalité, de la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations auprès du personnel départemental		
ACTION 1.1	Systématiser le suivi des modules Egalité Femmes Hommes en E-learning à l'ensemble des nouveaux arrivants (intégré dans le "kit d'accueil" du nouvel arrivant)	Carnet on boarding	En cours
ACTION 1.2	Intégrer le suivi des modules Egalité Femmes Hommes en E-learning dans le programme de formation parcours socle "nouveau manager"	Temps dédié/planning	Réalisé
ACTION 1.3	Organiser le Challenge Egalité en mars de chaque année pour inciter l'ensemble du personnel à suivre les modules en E-learning		Réalisé
ACTION 1.4	Prévoir une étude qualitative sur les apports des apports des modules	Automaticité des remontées	En cours
ACTION 1.5	Renouveler les sessions de formations en territoires pour le personnel des collèges	Programmées sur 2026/2027	
ACTION 2	Mettre à disposition des ressources documentaires et pédagogiques	Diffusion de la collection Egalité	En cours
AXE 2	CONSOLIDER LA GOUVERNANCE DE LA POTILITIQUE EGALITE FEMMES HOMMES		
ACTION 3	Renforcer la visibilité de la mission Egalité Femmes Hommes au sein du Département	Création DPEFHD	Réalisé
ACTION 4	Développer le réseau Egalité Femmes Hommes au sein des Directions Départementales et sur l'ensemble du territoire	Rencontres DRNSP et DD	En cours
ACTION 5	Mettre en œuvre une instance de suivi de la politique Egalité Femmes Hommes		
ACTION 5.1	Organiser un CST consacré à la politique Egalité	CST prévu en 2025	En cours
ACTION 5.2	Envisager une évaluation par la DMEN de la politique Egalité		En cours
AXE 3	DEVELOPPER LA COMMUNICATION SUR LES ACTIONS MENEES DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE EGALITE		
ACTION 6	Organiser une semaine de l'égalité chaque année	Programmée	En cours
ACTION 7	Mettre en valeur les actions concourant à l'égalité tout au long de l'année		En cours
ACTION 8	Mettre en place un cycle de conférences sur différents sujets de l'égalité Femmes Hommes		A lancer

- Des interventions régulières par la Directrice de projets Egalité Femmes Hommes et Diversité sont planifiées auprès des comités de directions ou de services, et lors des journées d'intégration des nouveaux managers afin de sensibiliser les collaborateurs et collaboratrices aux enjeux de l'égalité et la lutte contre les violences et les discriminations.
- Le Challenge Egalité est organisé désormais chaque année au mois de mars pour sensibiliser les collègues à voir ou revoir les trois modules disponibles en E-learning : 1470 modules suivis en 2024.
- Créé en 2021, le réseau Egalité, animé par la directrice de projets Egalité Femmes Hommes et Diversité, rassemble aujourd'hui 65 ambassadeurs et ambassadrices, avec une présence dans chaque direction, leur représentation sur les territoires reste à conforter pour être davantage en proximité avec les collaborateurs et collaboratrices. Sur le premier semestre 2024, on comptabilise 25 réunions des groupes de travail.
- Des rencontres en bilatérales puis des groupes de travail collectif sont prévus avec les représentant(e)s du personnel pour l'organisation d'un CST dédié à l'égalité en 2025.

- Une évaluation du plan d'action est prévue sur le volet interne et les politiques déployées en faveur de l'égalité et sera menée par la Direction de l'évaluation et de la Modernisation (DMEN).
- Une veille documentaire est effectuée par la direction de la documentation, laquelle propose également de nombreux ouvrages et bibliographies sur les thèmes de l'égalité femmes hommes, la famille ou la parentalité ainsi que différents outils pédagogiques à destination des professionnel(le)s.
- A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, une vidéo présentant les regards croisés de trois collaboratrices et d'une élue sur les grandes étapes dans le combat pour les droits des femmes et l'égalité femmes-hommes. Chacune d'elle a repris une date clé pour les droits des femmes : 1922 - 1944 - 1965 - 2013 : Conduire, voter, travailler, s'habiller librement...



La DGAST (DGA Solidarité territoriale) a également souhaité mettre la lumière sur toutes les femmes exerçant leurs missions au quotidien, sur différents postes et à différents niveaux au sein de leur direction.



- Une semaine de l'Egalité sera organisée chaque année, la première du 17 au 21 mars 2025. Les objectifs de ce premier évènement sont de s'appuyer sur les compétences des services et les valoriser, pour transmettre leurs connaissances aux collaborateurs et collaboratrices afin de les sensibiliser et prendre conscience des enjeux de l'égalité dans les différentes politiques déployées par la collectivité.

Le Département agissant pour les Nordistes de la petite enfance au grand âge, cette semaine mobilisera l'ensemble des directions générales sur le principe un jour un âge, au travers des grandes politiques menées avec une déclinaison également sur les territoire

II. RESOLUTION 2 : Répondre aux besoins spécifiques de santé des femmes

Déjà mis en œuvre par les services départementaux, il s'agit de renforcer les campagnes de sensibilisation et les actions de soins de santé de dépistage en prévention des maladies et ainsi améliorer l'accès à la santé des femmes ; informer sur les spécificités que rencontrent les femmes en matière de santé et prévenir également les risques professionnels.

C'est aussi la volonté de contribuer à la suppression des freins, notamment économiques, en participant au plan national de lutte contre la précarité menstruelle par la distribution de protections périodiques.

PLAN ACTION EGALITE 2024/2027		DESCRIPTION	SUIVI
RESOLUTION 2		REPENDRE AUX BESOINS SPECIFIQUES DES FEMMES	
AXE 4	DEVELOPPER DES ACTIONS EN FAVEUR DE LA SANTE DES FEMMES		
ACTION 9	Etre acteur dans la prévention et le dépistage des maladies	Actions menées par les services	Réalisé
ACTION 10	Sensibiliser sur les questions liées à la santé des femmes	Actions menées / volet interne	Réalisé / en cours
ACTION 10.1	Développer un programme de sensibilisation sur les spécificités de la santé féminine	A développer en interne	En cours
ACTION 10.2	Distribuer annuellement des kits d'information sur les règles et les protections auprès des élèves de 6ème		A lancer
ACTION 11	Identifier les risques professionnels spécifiques aux femmes		
ACTION 11.1	Produire une analyse spécifique dans le RASSCT et proposer des actions spécifique dans le PAPRI Pact	DUERP genré	En cours
ACTION 11.2	Veiller à fournir des EPI adaptés aux femmes		Réalisé
AXE 5	AGIR CONTRE LA PRECARITE MENSTRUELLE		
ACTION 12	Expérimenter les distributeurs gratuits de protection		A lancer
ACTION 13	Organiser des collectes de protection pour redistribution aux femmes précaires		En cours

- Le Département a décidé de s'engager activement pour faciliter la réalisation des examens de prévention pour les collaborateurs et collaboratrices. Depuis octobre 2023, une demi-journée est accordée à n'importe quel moment de l'année pour se rendre à un rendez-vous de dépistage du cancer du sein, de même pour le dépistage du cancer de la prostate.
- Différents évènements sont organisés pour Octobre Rose sur tous les territoires pour la sensibilisation des Nordistes avec de nombreuses actions : stands d'information, de sensibilisation et de promotion du dépistage du cancer du sein, Camion Nord Prévention Santé. Plus spécifiquement pour le personnel, sont également organisés des ateliers de sensibilisation avec des stands d'autopalpation mammaire, cercle de parole « cancer et travail » avec témoignage, confection de bonnets roses redistribués par l'Association « Mon Bonnet Rose » à des centres de soins et aux hôpitaux, en soutien aux personnes touchées par le cancer organisation de marches et de courses, une exposition photo réalisée par PIXELISE, animation jeu de l'oie sur les cancers féminins « Comment prendre en charge et/ou accompagner un proche malade ».
- Une salle d'allaitement (pour le tirage de lait) est intégrée au nouveau Forum dans les nouveaux locaux de la Maison départementale de la santé au travail pour laquelle des aménagements et équipements en mobilier sont en cours de mise en oeuvre.
- Deux salles d'allaitement ont été mise à disposition des usagères et des agentes à la MNS de la Madeleine.

III. RESOLUTION 3 : Prévenir et combattre les violences

La collectivité est engagée contre toutes formes de violences, dont les violences sexuelles et sexistes, que ce soit pour les Nordistes ou ses collaborateurs et collaboratrices. Elle souhaite également développer un soutien auprès des victimes.

PLAN ACTION EGALITE 2024/2027		DESCRIPTION	SUIVI
RESOLUTION 3		PREVENIR ET COMBATTRE LES VIOLENCES	
AXE 6	AGIR CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES		
ACTION 14	Renforcer la prévention contre les VSS		
ACTION 14.1	Renforcer la communication sur le dispositif de signalement VSS et de la cellule d'écoute (procédure de signalement et sensibilisation sur les sanctions possibles)	Nouvelle campagne	En cours
ACTION 14.2	Communiquer et inciter à suivre les formations dédiées et inscrites dans le référentiel		En cours
ACTION 15	Renforcer l'accompagnement contre les VSS		
ACTION 15.1	Diffuser au personnel le guide contre les VSS		En cours
ACTION 15.2	Renforcer le dispositif d'accompagnement des victimes avec formation public cible		A lancer
ACTION 16	Développer une offre de sensibilisation self-defence contre les violences physiques		Réalisé
AXE 7	AGIR CONTRE LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES		
ACTION 17	Renforcer la politique départementale de lutte contre les VIF		
ACTION 17.1	Accompagnement et soutien aux victimes (conjoints et enfants)	Actions menées par les servies	Réalisé
ACTION 17.2	Prévention de toutes formes de violences	Actions menées par les servies	Réalisé
ACTION17.3	Participation à l'hébergement et l'accompagnement des conjoints violents	Actions menées par les servies	Réalisé
ACTION 18	Développer l'accompagnement du personnel contre les VIF		
ACTION 18.1	Sensibiliser le personnel sur les conséquences des VIF, première écoute		A lancer
ACTION 18.2	Mettre en place un dispositif d'accompagnement pour le personnel victime de VIF		A lancer

- Une nouvelle campagne de communication et de sensibilisation sur les VSS ainsi que les VIF sera engagée à destination du personnel.
- L'élaboration du document unique (DUERP) pour chaque direction générale reprend l'ensemble des facteurs de risques psychosociaux et met en avant des dispositifs relatifs aux VSS (prévention, traitement, écoute et accompagnement). L'ajout des risques genrés est engagé pour une intégration au sein des DUERP.
- Dans un objectif d'amélioration continue, une réflexion est en cours concernant la procédure de signalement des VSS, dont le traitement des dossiers de violences sexistes et sexuelles et le suivi des dossiers disciplinaires à l'aide d'une procédure spécifique pour assurer une prise en charge rapide et efficace des signalements.
- En lien avec l'association sportive ASDN, des cours de self-défense féminine sont proposés au sein de la salle multi-activités du nouveau Forum.

IV. RESOLUTION 4 : Gérer les RH sous le prisme de l'égalité Femmes Hommes

En sa qualité d'employeur, la collectivité doit s'attacher à garantir l'évolution professionnelle et économique équitable entre les femmes et les hommes, à amener à plus de mixité dans les métiers et les équipes, à accompagner les femmes vers les postes à responsabilité et soutenir la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

PLAN ACTION EGALITE 2024/2027		DESCRIPTION	SUIVI
RESOLUTION 4		GERER LES RESSOURCES HUMAINES AU PRISME DE L'EGALITE	
AXE 8		GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS L'EVOLUTION DE LA CARRIERE	
ACTION 19	Soutenir les évolutions de carrière de façon équitable		
ACTION 19.1	Garantir l'application d'une répartition équilibrée femmes/hommes dans les promus lors des campagnes annuelles d'avancement de grade et de promotion interne		Réalisé
ACTION 19.2	Intégrer lors de la campagne d'évaluation professionnelle une attention particulière aux souhaits d'évolution professionnelle pour limiter l'autocensure	Info avant EAP	Réalisé
ACTION 20	Mettre en place des formations sur les territoires afin de développer la participation des agentes et agents de catégorie C aux formations	Inclusion numérique en 2025 (Collèges et voirie)	En cours
ACTION 21	Mettre en place une formation interne pour sensibiliser les chargé.e.s recrutement à la lutte contre les discriminations dans les procédures de recrutement	Sessions en juin 2024	Réalisé
ACTION 22	Identifier et traiter les écarts de rémunération		
ACTION 22.1	Mettre en place l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Décret sorti en 2024	Réalisé
ACTION 22.2	Définir les mesures correctrices si nécessaire avec des objectifs chiffrés de résorption et un calendrier de mise en œuvre		En cours
AXE 9		FAVORISER LA MIXITE DES METIERS, PARTICULIEREMENT SUR LES POSTES A RESPONSABILITE	
ACTION 23	Développer et accompagner des viviers mixtes pour l'accès aux emplois à responsabilité		Réalisé
ACTION 24	Assurer une mixité dans les emplois à responsabilité		Réalisé
ACTION 25	Mettre en place un réseau de parrainage/marrainage pour accompagner les nouveaux encadrants		En cours
ACTION 26	Développer un coaching spécifique pour les femmes souhaitant accéder aux postes à responsabilité ou dans des domaines présentant peu de mixité		Réalisé
ACTION 27	Renforcer la mixité des métiers		
ACTION 27.1	Etablir un diagnostic des métiers avec les plus fortes disparités de genre		A lancer
ACTION 27.2	Prioriser les campagnes de communication de portraits favorisant la mixité		
AXE 10		FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	
ACTION 28	Renforcer la communication sur les dispositifs existants		
ACTION 28.1	Communiquer sur le télétravail, travail à distance		Réalisé
ACTION 28.2	Communiquer sur l'organisation des temps	OCTIME / CET	Réalisé
ACTION 28.3	Prévoir une communication sur le congé de proche aidant	Projet guide Parents // Aidants	En cours
ACTION 29	Faciliter la prise de congés familiaux et de la reprise		
ACTION 29.1	Communiquer sur les dispositifs de congés familiaux envoi systématique de l'information sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à chaque déclaration de naissance)	Projet guide Parents // Aidants	En cours
ACTION 29.2	Instaurer des entretiens de départ et de retour avec l'encadrant en cas de prise de congés familiaux et retour de congé maternité		A lancer

- En 2024, une action de formation inscrite dans le plan de développement de compétences des chargé(e)s de recrutement « Module recruter sans discriminer ». Ce sont deux journées de formation dispensées par des formateurs internes et partenaires :
 - Une journée dispensée en juin 2024 (1^{er} groupe le 6 juin - second groupe le 27 juin) avec un focus sur toutes les discriminations et sur l'égalité femmes-hommes
 - ⇒ 25 chargé(e)s de recrutement formés + 3 responsables d'équipe recrutement + 1 chargée de mission attractivité
 - Fin 2024, une deuxième journée de formation sur la thématique du recrutement sera focalisée sur le handicap.
- En 2024, la formation « Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention » a été dispensée à 16 agent(e)s qui l'avaient sollicitée.
- Instauré en 2024, l'index Egalité établi pour la collectivité est de **96 /100**.

L'index de l'égalité professionnelle est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, celui-ci est composé des indicateurs suivants :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : score obtenu de 49 sur 50 ;
 - Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels : score obtenu de 12 sur 15 ;
 - Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes : score obtenu de 25 sur 25 ;
 - Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : score de 10 sur 10.
 - **Soit un score total de 96 sur 100.**
- Une communication a été lancée sur la possibilité d'un coaching dédiée aux femmes qui souhaitent évoluer vers des postes d'encadrement ou vers des métiers réputés plus masculins.
 - Concernant l'égalité professionnelle dans les promotions, les Lignes Directrices de Gestion (LDG socle 2) adoptées le 25 mars 2022, permettent de garantir une répartition équilibrée femmes/hommes des promouvables dans la répartition des personnes promues. Le bilan des deux premières campagnes réalisées avec les représentants du personnel a consacré un temps dédié à la question de l'égalité professionnelle.
 - Dans le cadre de l'accord collectif de ce même dispositif, des réunions de travail avec les représentant(e)s du personnel doivent se poursuivre pour faire des propositions sur l'ensemble des thématiques du socle 1 des LDG. La thématique de l'égalité professionnelle sera intégrée de manière transversale à toutes les thématiques.
 - Une étude détaillée sur la répartition de la masse salariale, notamment en fonction du genre, afin de détecter les écarts de rémunération non justifiés et d'identifier des leviers d'action pour corriger ces disparités est en cours à la DRH.
 - Des données genrées sur les effectifs féminins sont mis en place afin de répondre aux enquêtes nationales, notamment pour le rapport social unique (RSU) mais aussi permettant la réalisation d'études internes.
 - Une veille juridique sur les évolutions législatives et réglementaires et sur les questions d'égalité femmes- hommes et harcèlement sexuel est réalisée avec une communication proactive auprès des pôles RH concernés pour mise à jour des pratiques.

CONCLUSION

Les éléments de bilan, chaque année, illustrent la forte mobilisation de l'ensemble des services départementaux et de leurs partenaires pour promouvoir l'égalité et le respect de l'altérité, pour prévenir et tenter de réparer toutes les formes de discrimination et de stigmatisation des publics et usagers.

L'égalité entre femmes et hommes est une priorité pour le Département du Nord, et s'inscrit pleinement dans son projet d'administration. Chaque direction est davantage invitée à identifier des pistes de réflexion et d'innovation, afin de s'inscrire dans les champs et secteurs non mobilisés encore autour d'actions spécifiques et opérationnelles.

Cette mobilisation passe par la consolidation des actions déjà engagées par le Département du Nord en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le développement de nouvelles actions au sein de ses services ou dans le cadre de ses politiques départementales.

Le Département du Nord, par sa taille, la richesse des politiques menées et son ambition, dispose d'un rôle prépondérant pour participer aux changements de notre société, changements nécessaires pour avancer vers une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

En développant une politique de ressources humaines ambitieuse sur le volet de l'égalité professionnelle, le Département du Nord souhaite jouer un rôle d'exemplarité en mettant en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques.

Le score de 96/100 obtenu au nouvel index Egalité par le Département du Nord traduit toutes les actions menées depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité. Ce bon score ne diminue donc pas la mobilisation du Département du Nord pour aller encore plus loin.

L'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre toutes discriminations et violences concerne chacun et chacune. En ajoutant la « paire de lunettes Egalité » et au final, disposer d'une vision corrigée, permettra de mettre mieux prendre en considération les inégalités et agir au mieux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

« Les enjeux de la RSO¹¹ sont aujourd'hui systémiques dans la mesure où l'activité des organisations comporte des implications touchant à des champs très divers et interdépendants. Il s'agit de définir un développement soutenable, inclusif, égalitaire et économe des ressources limitées de la planète.

Il n'y aura pas de progrès social sans une économie saine ; il n'y aura pas d'économie du tout sur une planète morte ; il n'y aura pas de transition écologique sans progrès social et réduction des inégalités. Jusqu'à aujourd'hui, le champ économique a toujours prévalu sur les deux autres piliers du développement durable. L'enjeu des transitions est bien de changer de paradigme pour résoudre les crises majeures qui sont devant nous et trouver un réel équilibre entre ces trois piliers ».

Véritable enjeu sociétal, les inégalités de genre, présentes dans le monde du travail, la vie quotidienne, l'accès à la santé, la culture ou encore le sport, concernent l'ensemble de la société devant être prises en compte dans les enjeux sociétaux relevant du domaine économique, du domaine social, du domaine environnemental.

Les organisations doivent évoluer pour faire face et accompagner l'ensemble de ces changements sociaux, environnementaux ou économiques. Par ses actions au quotidien, le Département du Nord entend y prendre toute sa place et participer ainsi à la réduction et la suppression des inégalités.

¹¹ Responsabilité sociétale des organisations : Dynamique européennes et outils internationaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental présenté par M. Philippe SAINT-AUBIN, rapporteur au nom de la section des affaires européennes et internationales



1.3

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20250331-331787-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 3 avril 2025

Publié le 3 avril 2025

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 31 MARS 2025
SEANCE DU 31 MARS 2025**

Suite à la convocation en date du 18 mars 2025

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Etaient présents : Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Paul CHRISTOPHE, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Jean-Luc DARCOURT, Christine DECODTS, Laurent DEGALLAIX, Sylvie DELRUE, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Luc MONNET, Laurent PERIN, Michel PLOUY, Christian POIRET, Eric RENAUD, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Salim ACHIBA donne pouvoir à Doriane BECUE, Bernard BAUDOUX donne pouvoir à Agnès DENYS, Pierre-Michel BERNARD donne pouvoir à Jean-Luc DARCOURT, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Didier MANIER, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Marie CIETERS, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Michel LEFEBVRE, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Valérie CONSEIL, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Laurent DEGALLAIX, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Maël GUIZIOU, Marie-Paule ROUSSELLE donne pouvoir à Monique EVRARD, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Philippe WAYMEL, Anne VANPEENE donne pouvoir à Patrick VALOIS.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Claudine DEROEUX, Vincent LEDOUX.

Absent(e)(s) : Frédéric DELANNOY, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Max-André PICK, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Bertrand RINGOT, Jean-Noël VERFAILLIE, Karima ZOUGGAGH.

OBJET : Rapport Social Unique 2023.

Vu le rapport DRH/2025/7

Vu l'avis rendu par le Comité Social Territorial le 29 novembre 2024 ;

DONNE ACTE:

- à l'unanimité à Monsieur le Président de la présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2023 du Département du Nord.
-

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 15 h 06.

55 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 16 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Madame CLERC et Monsieur DIEUSAERT.

Messieurs HIRAUX, JAMELIN et PLOUY, présents à l'appel de l'affaire, avaient quitté momentanément la salle préalablement au vote.

Monsieur LEFEBVRE (porteur du pouvoir de Monsieur DULIEU), présent à l'appel de l'affaire, avait quitté momentanément la salle préalablement au vote. Il n'est donc pas tenu compte de ce pouvoir pour cette affaire.

Vote intervenu à 15 h 20.

Au moment du vote, 53 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 15

Absents sans procuration : 14

N'ont pas pris part au vote : 0

Ont pris part au vote : 68 (y compris les votants par procuration)

Résultat du vote :

Abstention :	0
Total des suffrages exprimés :	68
Majorité des suffrages exprimés :	35
Pour :	68 (Groupe Union Pour le Nord - Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen - Groupe Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! - Groupe Ecologiste Europe Ecologie Les Verts Génération.s - Mesdames BAILLEUL et DECODTS, ainsi que Monsieur RENAUD, non inscrits)
Contre :	0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation,
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques et de
l'Achat Public,

Eric LECAT



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



DEPARTEMENT DU NORD

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Nord.

Effectifs

➔ 11 316 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 7 191 fonctionnaires
- > 949 contractuels permanents
- > 3 176 contractuels non permanents
Dont 2 549 assistants familiaux



➔ 8 % des contractuels permanents en CDI

➔ 8 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 2 contractuels

➔ Précisions emplois non permanents

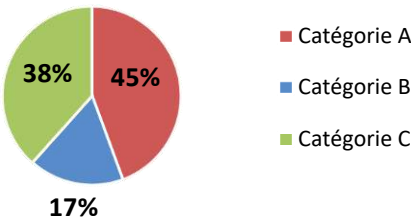
⇒ 4 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

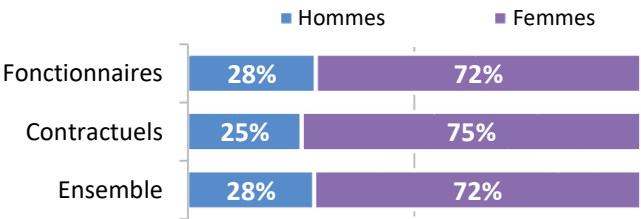
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	36%	45%	37%
Technique	34%	15%	31%
Culturelle	2%	1%	2%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	28%	39%	29%
Police			
Incendie			
Animation	0%		0%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

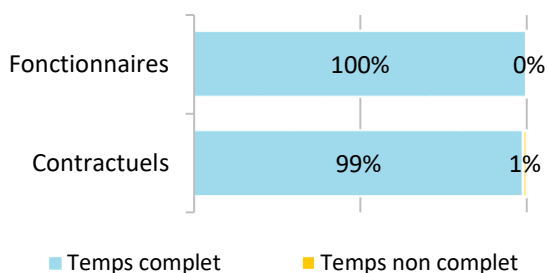


➔ Les principaux cadres d'emplois

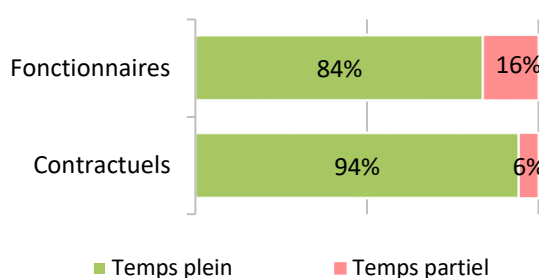
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	18%
Assistants socio-éducatifs	17%
Rédacteurs	13%
Adjointes administratifs	12%
Attachés	12%

Temps de travail des agents permanents

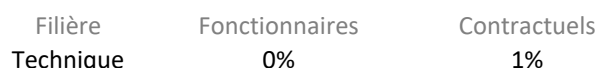
➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel
20% des femmes à temps partiel

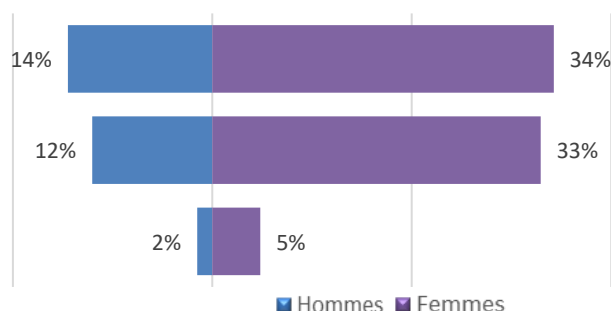
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,40
Contractuels permanents	37,72
Ensemble des permanents	48,04
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	51,46

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

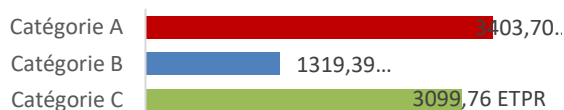
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 10 743,04 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 6 857,21 fonctionnaires
- > 965,64 contractuels permanents
- > 2 920,19 contractuels non permanents

19 552 333 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 5 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 90 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 15 agents en congés parental
- > 224 agents en disponibilité

- > 184 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 12 agents détachés au sein de la collectivité
- > 82 agents détachés dans une autre structure
- > 72 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2023, 628 arrivées d'agents permanents et 684 départs

157 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
8 179 agents	8 140 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	0,2%
Contractuels	↘	-5,29%
Ensemble	↘	-0,48%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	31%
Fin de contrats remplaçants	22%
Mutation	13%
Mise en disponibilité	13%
Démission	8%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	37%
Voie de mutation	18%
Remplacements (contractuels)	13%
Voie de détachement	10%
Réintégration et retour	9%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

➔ 45 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 58% des nominations concernent des femmes

➔ 100 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 87% des nominations concernent des femmes

➔ 2976 avancements d'échelon et 549 avancements de grade

➔ 14 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 64% des nominations concernent des femmes

➔ 351 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 82,6 % femmes

dont 29,6 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 12 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	7	2
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	2	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	17%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	17%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 19,6 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 010 406 823 €	Charges de personnel*	590 138 707 €	➔	Soit 19,6 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	316 236 901 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	142 656 584 €
Primes et indemnités versées :	47 903 509 €		
IFSE :	44 807 921 €		
CIA :	3 095 243 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	747 984 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 571 499 €		
Supplément familial de traitement :	2 325 705 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	9 316 068 €		
CTI réglementaire avec rappel de paie depuis avril 2022			

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 027 €	41 983 €	39 536 €	30 854 €	30 705 €	27 922 €
Technique	59 941 €	50 646 €	41 249 €	35 670 €	32 019 €	29 264 €
Culturelle	46 632 €	38 071 €	35 382 €	30 789 €	32 835 €	26 636 €
Sportive			32 480 €			
Médico-sociale	50 781 €	37 698 €	40 733 €			
Police						
Incendie						
Animation			36 396 €		34 880 €	
Toutes filières	51 290 €	40 026 €	39 673 €	31 444 €	31 645 €	28 770 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,15 % (20,5 % primes annuelles comprises)

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,80%
Contractuels sur emplois permanents	17,97%
Ensemble	15,15%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 18132,55 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ Cette année, 342 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emplois permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	7 199 €	563 €	7%	11 159 €	531 €	5%	6 750 €	384 €	5%	10 406 €	435 €	4%
Catégorie B	5 198 €	404 €	7%	6 837 €	381 €	5%	4 169 €	326 €	7%	6 349 €	360 €	5%
Catégorie C	3 452 €	266 €	7%	3 726 €	256 €	6%	3 060 €	101 €	3%	3 044 €	123 €	4%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 23 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 36,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,41%	2,92%	5,12%	0,04%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,89%	2,92%	9,07%	0,04%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,72%	4,44%	9,99%	0,11%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 44,7 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 237 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 2,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 72 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

945 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 6 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 95 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 48 % sont en catégorie C*

- ⇒ 316 766 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
244 assistants de prévention désignés dans la collectivité
9 conseillers de prévention

➔ **FORMATION**
1041 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 274 107 €

Coût par jour de formation : 263 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 672 059 €

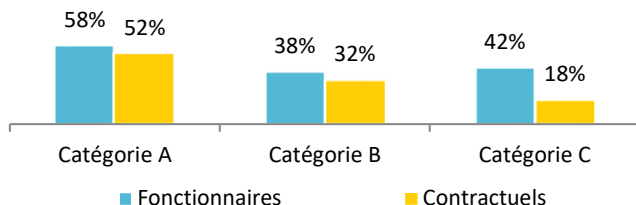
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Formation

- ➔ En 2023, 47,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



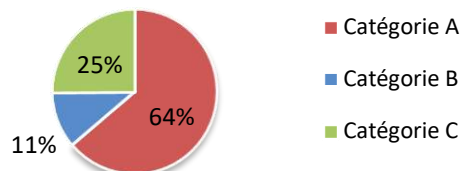
- ➔ 5 296 415 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	66 %
Coût de la formation des apprentis	7 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	25 %

- ➔ 18 066 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	34%
Autres organismes	48%
Interne à la collectivité	18%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	1 360 666 €	1 625 651 €
Montant moyen par bénéficiaire	387 €	268 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

3577 jours de grève recensés en 2023

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

- ➔ 6 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

4 réunions en 2023 dans la collectivité

- ➔ Comité Social Territorial

7 réunions en 2023 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2024

Version 1

NOM DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE :

DEPARTEMENT DU NORD

Nom du correspondant : CAGNIONCLE Thomas

N° Département : 59

Téléphone : 0617255532

Code postal : 59000

Adresse mail : thomas.cagnioncle@lenord.fr

**RAPPORT SOCIAL UNIQUE
PRÉSENTÉ AU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL ET À L'ASSEMBLÉE DÉLIBÉRANTE
AU 31 DECEMBRE 2023**

LISTE NORMALISÉE DES INFORMATIONS DISPONIBLES

Conformément à la loi du 6 août 2020 et au décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

Informations complémentaires pour l'exploitation statistique du rapport

N° SIRET de la collectivité : 22590001801244

Type de collectivité :

02 - Département

Veuillez préciser :

* Est-elle affiliée au Centre de gestion ?

Non

* Dispose-t-elle de son propre CST ?

Oui

01 - Région (y compris collectivités territoriales uniques de Martinique, de Guyane et de Corse)
02 - Département
03 - Service départemental d'incendie et de secours
04 - Centre de gestion de la fonction publique territoriale
05 - Centre national de la fonction publique territoriale
06 - Commune (y compris commune nouvelle)
07 - Centre communal d'action sociale (CCAS)
08 - Caisse des écoles (CDE)
09 - Caisse de crédit municipal
10 - Métropole (y compris métropole de Lyon)
11 - Communauté urbaine
12 - Communauté d'agglomération
13 - Communauté de communes
14 - Centre intercommunal d'action sociale (CIAS)
15 - Syndicat de communes à vocation multiple
16 - Syndicat de communes à vocation unique
17 - Syndicat mixte
18 - Pôle d'équilibre territorial et rural (PETR)
19 - Office public de l'habitat (OPHLM - ODHLM)
20 - Pôle métropolitain
21 - Autre établissement public intercommunal
22 - Autre

Sommaire	
Cliquez dans la colonne "onglet" pour accéder directement à l'onglet désiré.	Onglet
A - L'EMPLOI	
Agents sur des emplois fonctionnels de direction	
- IND 1.1.0 - Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2023, par statut d'origine, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement	IND 1.1.0
Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein de fonctionnaires et caractéristiques des emplois	
- IND 1.1.1 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2023 par filière, cadre d'emploi et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe	IND 1.1.1
- IND 1.1.4 - Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2023 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe	IND 1.1.4
Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein des contractuels et caractéristiques des emplois	
- IND 1.2.1 - Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2023 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement	IND 1.2.1
- IND 1.2.4 - Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2023 par filière déclinée par catégorie et par sexe	IND 1.2.4
- IND 1.2.5 - Nombre de CDI conclus au cours de l'année 2023	IND 1.2.5
- IND 1.3.1 - Autres contractuels sur emploi non permanent, en effectif physique et en ETPR, selon le sexe	IND 1.3.1
Les autres personnels	
- IND 1.3.2 - Recours à du personnel temporaire, mis à disposition par les CDG par filière ou intérimaires, selon le sexe	IND 1.3.2
Pyramide des âges des agents	
- IND 1.4.0 - Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12/2023	IND 1.4.0
Positions statutaires particulières au 31 décembre 2023 des agents gérés par la collectivité territoriale	
- 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	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 pris en charge par le CDG ou le CNFPT (articles 53 et 97)	IND 1.4.1-1.4.4
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs en situation de handicap)	
- IND 1.6.1 - Nombre d'agents en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (y compris reclassés) par catégorie hiérarchique, statut et sexe	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
Autorisation d'exercice d'une activité accessoire	
- IND 1.8.1 - Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire	IND 1.8.1
B - RECRUTEMENT	
- IND 1.9.0 - Bilan des arrivées et départs dans l'année 2023	IND 1.9.0
- IND 1.9.1 - Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel au cours de l'année 2023, par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe	IND 1.9.1
- IND 1.9.2 - Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2023, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement	IND 1.9.2
- IND 1.9.3 - Arrivées de contractuels sur emploi permanent dans l'année 2023, par filière et cadre d'emplois, selon les caractéristiques de l'emploi et le sexe	IND 1.9.3
C - PARCOURS PROFESSIONNEL	
Flux de sortie des agents occupant un emploi permanent	
- IND 1.9.4.0 - Départs dans l'année 2023, par motif de départ et selon le sexe et la catégorie	IND 1.9.4.0
- IND 1.9.4.1 - Nombre de procédure de rupture conventionnelle au cours de l'année 2023, par sexe et catégorie hiérarchique	IND 1.9.4.1-1.9.4.2
- IND 1.9.4.2 - Nombre de conventions de rupture conventionnelle signées au cours de l'année 2023, par sexe et par catégorie hiérarchique	IND 1.9.4.1-1.9.4.2
Evolution de carrière	
- IND 1.9.5 - Titularisation et stages au cours de l'année 2023	IND 1.9.5-1.9.6.1
- IND 1.9.6.1 - Avancements et promotion interne dans l'année 2023	IND 1.9.5-1.9.6.1
- IND 1.9.6.2 - Avancements de grade dans l'année 2023 par filière et catégorie hiérarchique	IND 1.9.6.2
- IND 1.9.7 - Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2023	IND 1.9.7
- IND 1.9.8 - Nombre de lauréats sur les listes d'aptitude des concours et examens professionnels, par filière, cadre d'emplois, sexe	IND 1.9.8
- IND 1.9.9 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure	IND 1.9.9
D - ORGANISATION DU TRAVAIL	
Congés et absences	
- 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 31/12/2023	IND 2.1.1
- IND 2.1.2 - Nombre de fonctionnaires ayant été absents au moins un jour dans l'année par motif (hors formation, journées de grève et absences syndicales), présents au 31/12/2023	IND 2.1.2
- IND 2.1.4 - Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique	IND 2.1.4-2.1.6
- IND 2.1.5 - Congés de présence parentale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique	IND 2.1.4-2.1.6
- IND 2.1.6 - Congés de solidarité familiale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et 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
- IND 2.1.8 - Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montants des sommes brutes retenues	IND 2.1.8
- IND 2.1.9 - Modalités de contrôle des arrêts maladie	IND 2.1.9
- IND 2.2.0 - Congés de proche aidant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique	IND 2.2.0
Temps de travail	
- IND 2.2.1 - Modalités d'organisation du temps de travail	IND 2.2.1-2.2.3
- IND 2.2.2 - Contraintes particulières concernant le temps de travail	IND 2.2.1-2.2.3
- IND 2.2.3 - Compte épargne-temps	IND 2.2.1-2.2.3
- IND 2.2.4 - Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours	IND 2.2.4
- IND 2.2.5 - Charte du temps	IND 2.2.5
- IND 2.2.8 - Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2023, par sexe, filière et cadre d'emplois	IND 2.2.8
- IND 2.2.9 - Nombre d'heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023	IND 2.2.9
Temps partiel	
- IND 2.3.1 - Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984	IND 2.3.1
- IND 2.3.2 - Quotité de temps de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2023 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe	IND 2.3.2
- IND 2.3.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	IND 2.3.3
- IND 2.3.4 - Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2023 par filière, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et le sexe	IND 2.3.4
- IND 2.3.5 - Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	IND 2.3.5

- IND 2.3.6 - Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels bénéficiaires de plein droit d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant	IND 2.3.6
Télétravail	
- IND 2.4.1 - Nombre de demandes d'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail, de refus prononcés et d'agents exerçant leur fonctions dans le cadre du télétravail par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière	IND 2.4.1
- IND 2.4.2 - Modalités d'exercice des fonctions exercées dans le cadre du télétravail	IND 2.4.2
E - REMUNERATIONS	
Rémunérations	
- IND 3.1.1 - Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2023	IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
- IND 3.2.1 - Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2023	IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
- IND 3.3.1 - Rémunérations des agents sur emploi non permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2023	IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
- IND 3.3.9 - Nombre de contractuels ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat	IND 3.3.9
- IND 3.4.0 - Ecart de rémunération hommes-femmes	IND 3.4.0
- IND 3.4.0.1 - Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2023	IND 3.4.0.1
Indemnisation chômage	
- IND 3.4.1 - Indemnisation du chômage pour les titulaires	IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
- IND 3.4.2 - Indemnisation du chômage pour les contractuels	IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
- IND 3.4.3 - Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire	IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
Dépenses de fonctionnement	
- IND 3.4.7 - Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel	IND 3.4.7
F - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	
Risques professionnels et mesures en matière de sécurité	
- IND 4.1.1 - Agents affectés à la prévention	IND 4.1.1-4.1.2
- IND 4.1.2 - Actions liées à la prévention dans l'année 2023	IND 4.1.1-4.1.2
- IND 4.1.3 - Nombre de visites médicales sur demande de l'agent	IND 4.1.3
- IND 4.1.4 - Existence d'un document unique d'évaluation des risques professionnels	IND 4.1.4-4.1.8
- IND 4.1.5 - Existence d'un plan de prévention des Risques psychosociaux	IND 4.1.4-4.1.8
- IND 4.1.6 - Existence de démarche de prévention des risques	IND 4.1.4-4.1.8
- IND 4.1.7 - Existence d'un registre de santé et sécurité	IND 4.1.4-4.1.8
- IND 4.1.8 - Existence d'un registre de danger grave et imminent	IND 4.1.4-4.1.8
- IND 4.2.5 - Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie	IND 4.2.5
- IND 4.2.6 - Nombre d'agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière et nombre d'agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux	IND 4.2.6
Protection fonctionnelle	
- IND 4.2.7 - Nombre de demandes de protection fonctionnelle et nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle selon que l'agent soit mis en cause ou qu'il soit victime.	IND 4.2.7
- IND 4.2.8 - Nombre d'accidents mortels selon le genre	IND 4.2.8
Accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agents	
- IND 4.2.1 - Accidents du travail reconnus dans l'année 2023 et jours d'arrêts de travail liés aux accidents survenus en 2023 ou avant	IND 4.2.1
- IND 4.2.2 - Maladies professionnelles reconnues en 2023 et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues	IND 4.2.2
- IND 4.2.4 - Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2023	IND 4.2.4
- IND 4.3.1 - Nombre de signalements pour actes de violences physiques, de violences sexuelles, de discrimination, harcèlement moral et harcèlement sexuel, agissement	IND 4.3.1
- IND 4.3.2 - Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement	IND 4.3.2
Inaptitudes	
- IND 4.4.1 - Inaptitudes au cours de l'année 2023	IND 4.4.1
Suicides	
- IND 4.5.1 - Suicides au cours de l'année 2023	IND 4.5.1
G - FORMATION	
en 2023	IND 5.1.1
ayant participé à au moins une journée de formation en 2023	IND 5.1.1
- IND 5.1.2.1 - Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2023	IND 5.1.2
- IND 5.1.3 - Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2023	IND 5.1.3
- IND 5.1.4 - Coûts de formation	IND 5.1.4
H - ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	
Action Sociale	
- IND 7.1.1 - Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale	IND 7.1.1-7.1.3
- IND 7.1.2 - Modalités de mise en œuvre de l'action sociale	IND 7.1.1-7.1.3
- IND 7.1.3 - Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation	IND 7.1.1-7.1.3
Protection Sociale	
- IND 7.2.0 - Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire	IND 7.2.0-7.2.2
- IND 7.2.1 - Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance	IND 7.2.0-7.2.2
- IND 7.2.2 - Nombre de bénéficiaires et montants de participations	IND 7.2.0-7.2.2
I - DIALOGUE SOCIAL	
Réunions statutaires	
- IND 6.1.0 - Nombre de représentants du personnel par type d'instance	IND 6.1.0
- IND 6.1.1 - Nombre de réunions au cours de l'année	IND 6.1.1-6.1.3
- IND 6.1.1.4 - Nombre de saisine de la CAP ou de la CCP	IND 6.1.1-6.1.3
Droits syndicaux	
- IND 6.1.2 - Droits syndicaux	IND 6.1.1-6.1.3
Négociations et accords collectifs	
- IND 6.1.5 - Nombre de négociations engagées et nombre d'accords collectifs conclus et signés au cours de l'année	IND 6.1.5
Conflits du travail	
- IND 6.1.6 - Existence d'un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents ou, à défaut, d'une délibération de l'organe délibérant.	IND 6.1.6
- IND 6.1.3 - Nombre de jours de grèves en heure agent	IND 6.1.1-6.1.3
J - DISCIPLINE	
- IND 8.1.1 - Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année	IND 8.1.1
H- MESURES INDIVIDUELLES EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT	
- IND 9.1.1 - Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun	IND 9.1.1-9.1.3
- IND 9.1.2 - Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable	IND 9.1.1-9.1.3
- IND 9.1.2 - Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient de la prime de covoiturage	IND 9.1.1-9.1.3

1.1.0 Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2023, par statut d'origine, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent fonctionnel rémunérés au 31/12/2023.

Tableau 1.1.0.a : 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
Emplois fonctionnels administratifs :										
Directeur général des services ou directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	1	2	0	0	2	1	0	0	0	0
Emplois fonctionnels techniques :										
Directeur général des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels d'incendie et secours :										
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	2	0	0	2	1	0	0	0	0

Tableau 1.1.0.b : 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
Emplois fonctionnels administratifs :										
Directeur général des services ou directeur	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
Emplois fonctionnels techniques :										
Directeur général des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels d'incendie et secours :										
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 1.1.0.c : Contractuels sur emplois permanents

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

Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent 1.1.1 rémunérés au 31/12/2023 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 31/12/2023.

Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel sont également comptés ici, mais uniquement dans leurs cadres d'emplois et emploi : un attaché principal qui est en poste sur un emploi fonctionnel de directeur général adjoint, doit être comptabilisé en tant qu'attaché principal.

[Retour au sommaire](#)

**Uniquement pour les SDIS*

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire			Sous- Total					
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateur général	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Administrateur hors classe	5	0	0	0	0	1	4	5	0	0
Administrateur	8	0	0	0	0	4	4	8	0	0
Administrateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADMINISTRATEURS	14	0	0	0	0	5	9	14	0	0
Attaché hors classe	18	0	0	0	0	8	10	18	0	0
Directeur territorial	40	0	0	0	0	14	26	40	0	0
Attaché principal	344	0	1	0	1	87	258	345	0	0
Attaché	296	0	0	0	0	74	222	296	0	0
Attaché stagiaire	28	0	0	0	0	10	18	28	0	0
ATTACHES	726	0	1	0	1	193	534	727	0	0
Secrétaire de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SECRETAIRES DE MAIRIE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteur principal de 1ère classe	537	0	0	0	0	47	490	537	0	0
Rédacteur principal de 2ème classe	128	0	0	0	0	14	114	128	0	0
Rédacteur principal de 2ème classe stagiaire	6	0	0	0	0	0	6	6	0	0
Rédacteur	237	0	0	0	0	33	204	237	0	0
Rédacteur stagiaire	8	0	0	0	0	2	6	8	0	0
REDACTEURS	916	0	0	0	0	96	820	916	0	0
Adjoint administratif principal de 1ère classe	453	0	0	0	0	55	398	453	0	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe	229	0	0	0	0	20	209	229	0	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe stagiaire	2	0	0	0	0	1	1	2	0	0
Adjoint administratif	227	0	0	0	0	35	192	227	0	0
Adjoint administratif stagiaire	35	0	0	0	0	10	25	35	0	0
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	946	0	0	0	0	121	825	946	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	2 602	0	1	0	1	415	2 188	2 603	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire			Sous- Total					
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieur en chef hors classe	8	0	0	0	0	4	4	8	0	0
Ingénieur en chef	13	0	0	0	0	8	5	13	0	0
Ingénieur en chef stagiaire	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
INGENIEURS EN CHEF	22	0	0	0	0	13	9	22	0	0
Ingénieur hors classe	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Ingénieur principal	163	0	0	0	0	102	61	163	0	0
Ingénieur	47	0	0	0	0	37	10	47	0	0
Ingénieur stagiaire	3	0	0	0	0	1	2	3	0	0
INGENIEURS	214	0	0	0	0	141	73	214	0	0
Technicien principal de 1ère classe	111	0	0	0	0	82	29	111	0	0
Technicien principal de 2ème classe	42	0	0	0	0	37	5	42	0	0
Technicien principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technicien	56	0	0	0	0	46	10	56	0	0
Technicien stagiaire	9	0	0	0	0	7	2	9	0	0
TECHNICIENS	218	0	0	0	0	172	46	218	0	0
Agent de maîtrise principal	339	0	0	0	0	303	36	339	0	0
Agent de maîtrise	176	0	0	0	0	132	44	176	0	0
Agent de maîtrise stagiaire	6	0	0	0	0	4	2	6	0	0
AGENTS DE MAITRISE	521	0	0	0	0	439	82	521	0	0
Adjoint technique principal de 1ère classe	653	0	2	1	3	242	414	656	0	0
Adjoint technique principal de 2ème classe	383	0	1	3	4	182	205	387	0	0
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire	3	0	0	0	0	3	0	3	0	0
Adjoint technique	323	0	0	1	1	213	111	324	0	0
Adjoint technique stagiaire	42	0	0	0	0	30	12	42	0	0
ADJOINTS TECHNIQUES	1 404	0	3	5	8	670	742	1 412	0	0
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 1ère classe	33	0	0	0	0	15	18	33	0	0
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 2ème classe	4	0	0	0	0	1	3	4	0	0
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique des établissements d'enseignement	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Adjoint technique des établissements d'enseignement stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	38	0	0	0	0	16	22	38	0	0
FILIERE TECHNIQUE	2 417	0	3	5	8	1 451	974	2 425	0	0

FILIERE CULTURELLE										
Conservateur en chef	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Conservateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	1	0	0	0	0	1	0	1		
Conservateur en chef	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Conservateur	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Conservateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	2	0	0	0	0	0	2	2		
Attaché principal de conservation du patrimoine	3	0	0	0	0	2	1	3	0	0
Attaché de conservation du patrimoine	14	0	0	0	0	1	13	14	0	0
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	17	0	0	0	0	3	14	17	0	0
Bibliothécaire principal	6	0	0	0	0	2	4	6	0	0
Bibliothécaire	9	0	0	0	0	1	8	9	0	0
Bibliothécaire stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BIBLIOTHECAIRES	15	0	0	0	0	3	12	15	0	0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeur d'enseignement artistique hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire			Sous- Total					
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						
Professeur d'enseignement artistique classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeur d'enseignement artistique stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant de conservation principal de 1ère classe	14	0	0	0	0	3	11	14	0	0
Assistant de conservation principal de 2ème classe	19	0	0	0	0	6	13	19	0	0
Assistant de conservation principal de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Assistant de conservation	12	0	0	0	0	4	8	12	0	0
Assistant de conservation stagiaire	3	0	0	0	0	0	3	3	0	0
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	49	0	0	0	0	13	36	49	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	33	0	0	0	0	16	17	33	0	0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe	21	0	0	0	0	10	11	21	0	0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial du patrimoine	14	0	0	0	0	8	6	14	0	0
Adjoint territorial du patrimoine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	68	0	0	0	0	34	34	68	0	0
FILIERE CULTURELLE	152	0	0	0	0	54	98	152	0	0

FILIERE SPORTIVE										
Conseiller principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSEILLERS DES APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur principal de 1ère classe	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Educateur principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur principal stagiaire de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Educateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EDUCATEURS DES APS	2	0	0	0	0	1	1	2	0	0
Opérateur principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur qualifié	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur qualifié stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OPERATEURS DES APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	2	0	0	0	0	1	1	2	0	0

FILIERE SOCIALE										
Conseiller hors classe socio-éducatif	10	0	0	0	0	2	8	10	0	0
Conseiller supérieur socio-éducatif	22	0	0	0	0	3	19	22	0	0
Conseiller socio-éducatif	17	0	0	0	0	2	15	17	0	0
Conseiller socio-éducatif stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	49	0	0	0	0	7	42	49	0	0
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	761	0	0	0	0	47	714	761	0	0
Assistant socio-éducatif	290	0	0	0	0	27	263	290	0	0
Assistant socio-éducatif de 2ème classe stagiaire	83	0	0	0	0	4	79	83	0	0
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	1 134	0	0	0	0	78	1 056	1 134	0	0
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Educateur de jeunes enfants	5	0	0	0	0	0	5	5	0	0
Educateur de jeunes enfants de 2ème classe stagiaire	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	8	0	0	0	0	0	8	8	0	0
Moniteur-éducateur et intervenant familial principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteur-éducateur et intervenant familial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire			Sous- Total					
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						
Moniteur-éducateur et intervenant familial stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASEM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AGENTS SOCIAUX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	1 191	0	0	0	0	85	1 106	1 191	0	0

FILIERE MEDICO-SOCIALE										
Médecin hors classe	37	0	0	0	0	1	36	37	0	0
Médecin de 1ère classe	24	0	0	0	0	0	24	24	0	0
Médecin de 2ème classe	10	0	0	0	0	1	9	10	0	0
Médecin de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
MEDECINS	72	0	0	0	0	3	69	72	0	0
Psychologue hors classe	85	0	0	0	0	3	82	85	0	0
Psychologue de classe normale	13	0	0	0	0	1	12	13	0	0
Psychologue de classe normale stagiaire	16	0	0	0	0	0	16	16	0	0
PSYCHOLOGUES	114	0	0	0	0	4	110	114	0	0
Sage-femme hors classe	40	0	0	0	0	0	40	40	0	0
Sage-femme de classe normale	8	0	0	0	0	0	8	8	0	0
Sage-femme de classe normale stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
SAGES-FEMMES	49	0	0	0	0	0	49	49	0	0
Cadre supérieur de santé	19	0	0	0	0	0	19	19	0	0
Cadré de santé	40	0	0	0	0	2	38	40	0	0
Cadre de santé stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX	59	0	0	0	0	2	57	59	0	0
Puéricultrice-cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice-cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PUERICULTRICES-CADRES DE SANTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice de classe normale	0	0	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	0	0
Puéricultrice hors classe	202	0	0	0	0	2	200	202	0	0
Puéricultrice	55	0	0	0	0	0	55	55	0	0
Puéricultrice de classe normale stagiaire	5	0	0	0	0	0	5	5	0	0
PUERICULTRICES (décret n° 2014-923 du 18 août 2014) *	262	0	0	0	0	2	260	262	0	0
Cadre de santé	0	0	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	0	0
Infirmier en soins généraux hors classe	118	0	0	0	0	8	110	118	0	0
Infirmier en soins généraux	77	0	0	0	0	9	68	77	0	0
Infirmier en soins généraux stagiaire	3	0	0	0	0	0	3	3	0	0
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	198	0	0	0	0	17	181	198	0	0
Infirmier de classe supérieure	14	0	0	0	0	1	13	14	0	0
Infirmier de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INFIRMIERS	14	0	0	0	0	1	13	14	0	0
Aide-soignant de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aide-soignant de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aide-soignant de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AIDE-SOIGNANT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	13	0	0	0	0	0	13	13	0	0
Auxiliaire de puériculture de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de puériculture de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	13	0	0	0	0	0	13	13	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire			Sous- Total					
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AUXILIAIRES DE SOINS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	781	0	0	0	0	29	752	781	0	0

FILIERE MEDICO-TECHNIQUE

Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MASSEURS-KINESITHERAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS ET ORTHOPHONISTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, technicien de laboratoire médical, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale hors classe	7	0	0	0	0	3	4	7	0	0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, technicien de laboratoire médical, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale	3	0	0	0	0	1	2	3	0	0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, technicien de laboratoire médical, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDICURES-PODOLOGUES, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTES ET MANIPULATEURS D'ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE	10	0	0	0	0	4	6	10	0	0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Technicien paramédical de classe supérieure (cat.B)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technicien paramédical (cat.B)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technicien paramédical stagiaire (cat.B)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	11	0	0	0	0	4	7	11	0	0

FILIERE POLICE MUNICIPALE

Directeur principal de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur de police municipale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brigadier-chef principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardien-brigadier	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardien-brigadier stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Garde-champêtre chef principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Garde-champêtre chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Garde-champêtre chef stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GARDES-CHAMPÊTRES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

FILIERE INCENDIE SECOURS

Contrôleur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois			Total	Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	
		Temps de travail hebdomadaire			Sous- Total						
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus							
Colonel hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONTRÔLEURS, COLONELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant-colonel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commandant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS- COLONELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDECINS, PHARMACIENS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 1ère classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LIEUTENANTS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CADRES DE SANTE DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INFIRMIERS DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjudant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sergent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sergent stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Caporal-chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Caporal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Caporal stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION											
Animateur principal de 1ère classe	3	0	0	0	0	2	1	3	0	0	0
Animateur principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateur principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateur	6	0	0	0	0	2	4	6	0	0	0
Animateur stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
ANIMATEURS	10	0	0	0	0	4	6	10	0	0	0
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	5	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	7	0	0	0	0	0	7	7	0	0	0
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial d'animation	4	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0
Adjoint territorial d'animation stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	16	0	0	0	0	0	16	16	0	0	0
FILIERE ANIMATION	26	0	0	0	0	4	22	26	0	0	0
TOTAL	7 182	0	4	5	9	2 043	5 148	7 191	0		

Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2023 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, occupant un emploi à temps complet ou non complet et ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2023 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires).

Filières	Hommes 1.1.4(1)	Femmes 1.1.4(2)
FILIERE ADMINISTRATIVE	409,00	2 080,95
Catégorie A	195,40	522,05
Catégorie B	94,90	779,40
Catégorie C	118,70	779,50
FILIERE TECHNIQUE	1 437,50	930,36
Catégorie A	151,60	77,70
Catégorie B	171,30	42,50
Catégorie C	1 114,60	810,16
FILIERE CULTURELLE	53,10	92,80
Catégorie A	7,00	27,30
Catégorie B	12,80	33,40
Catégorie C	33,30	32,10
FILIERE SPORTIVE	1,00	1,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	1,00	1,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	81,50	1 026,30
Catégorie A	81,50	1 026,30
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	27,90	680,60
Catégorie A	26,90	656,40
Catégorie B	1,00	24,20
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	3,90	7,00
Catégorie A	3,90	7,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE ANIMATION	4,00	20,30
Catégorie B	4,00	5,50
Catégorie C	0,00	14,80
TOTAL	2 017,90	4 839,31



1.2.1

Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2023 par filière et cadre d'emploi, selon le type de contrat et le type de recrutement

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent rémunérés au 31/12/2023.

Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois respectifs.

CADRE D'EMPLOIS	Type de contrat										Total	Tous emplois exerçant à		Ancienneté dans la collectivité			CDI		CDD		Dont SPV		*Sapeur-pompier valor
	CDD								Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	Temps complet		Temps non complet	Moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
	Type de recrutement																						
	Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art																						
Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,1	Article L332-8,2*	Article L332-8,3*	Article L332-8,4*	Article L332-8, 5*	Article L332-8,6*																
	Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité															
FILIERE ADMINISTRATIVE																							
Administrateurs	0	0	0	6	0	0	0	0	0	1	7	6	1	2	3	2	0	1	3	3	0	0	
Attachés	4	17	0	165	0	0	0	0	3	30	219	219	0	108	70	41	12	18	56	133	0	0	
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Rédacteurs	19	25	0	90	0	0	0	0	14	2	150	150	0	95	48	7	0	2	29	119	0	0	
Adjoint administratifs	45	2	0	0	0	0	0	0	3	2	52	52	0	39	10	3	0	2	7	43	0	0	
FILIERE ADMINISTRATIVE	68	44	0	261	0	0	0	0	20	35	428	427	1	244	131	53	12	23	95	298	0	0	
FILIERE TECHNIQUE																							
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	
Ingénieurs	0	3	0	31	0	0	0	0	0	10	44	44	0	28	9	7	9	1	22	12	0	0	
Techniciens	1	4	0	16	0	0	0	0	0	2	23	23	0	12	10	1	2	0	17	4	0	0	
Agents de maîtrise	0	2	0	1	0	0	0	0	0	1	4	4	0	2	2	0	1	0	2	1	0	0	
Adjoint techniques	53	1	0	5	0	0	0	0	0	6	65	63	2	35	14	16	3	3	38	21	0	0	
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0		
FILIERE TECHNIQUE	54	10	0	53	0	0	0	0	0	21	138	136	2	77	35	26	16	5	79	38	0	0	
FILIERE CULTURELLE																							
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Attachés de conservation du patrimoine	1	0	0	1	0	0	0	0	1	2	5	5	0	3	0	2	0	2	0	3	0	0	
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	1	0	3	0	0	0	0	0	2	6	5	1	3	2	1	0	2	1	3	0	0	
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint territoriaux du patrimoine	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	0	0	0	0	1	1	0	0	
FILIERE CULTURELLE	3	1	0	4	0	0	0	0	0	1	4	13	12	1	8	2	3	0	4	2	7	0	0
FILIERE SPORTIVE																							
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE SOCIALE																							
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	6	0	0	0	0	0	3	9	9	0	4	2	3	0	3	1	5	0	0	
Assistants socio-éducatifs	23	17	0	216	0	0	0	0	0	3	9	268	268	0	125	112	31	0	9	27	232	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0	5	5	0	4	1	0	0	0	1	4	0	0	
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE SOCIALE	23	19	0	225	0	0	0	0	3	12	282	282	0	133	115	34	0	12	29	241	0	0	
FILIERE MEDICO-SOCIALE																							
Médecins	0	0	0	20	0	0	0	0	0	1	21	17	4	18	2	1	1	0	2	18	0	0	
Psychologues	2	3	0	31	0	0	0	0	0	2	38	37	1	25	13	0	1	1	1	35	0	0	
Sages-femmes	1	2	0	1	0	0	0	0	0	1	5	5	0	5	0	0	0	1	1	3	0	0	
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Puéricultrices*	7	1	0	6	0	0	0	0	0	1	15	14	1	9	4	2	0	1	1	13	0	0	
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmiers en soins généraux	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	6	6	0	6	0	0	0	0	0	6	0	0	
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

CADRE D'EMPLOIS	Type de recrutement Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art								Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	CDI	Total	Tous emplois exerçant à		Ancienneté dans la collectivité			CDI		CDD		Dont SPV	
	Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,1	Article L332-8,2*	Article L332-8,3*	Article L332-8,4*	Article L332-8, 5*	Article L332-8,6*				Temps complet	Temps non complet	Moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité														
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	13	6	0	61	0	0	0	0	0	5	85	79	6	63	19	3	2	3	5	75	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																						
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale hors classe	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE																						
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION																						
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	161	81	0	606	0	0	0	0	24	77	949	939	10	528	302	119	30	47	210	662	0	0

Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2023 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 2023 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires)

Filières	Hommes 1.2.4(1)	Femmes 1.2.4(2)
FILIERE ADMINISTRATIVE	102,98	297,84
Catégorie A	70,42	138,62
Catégorie B	23,58	101,22
Catégorie C	8,98	58,00
FILIERE TECHNIQUE	113,33	74,04
Catégorie A	32,30	9,95
Catégorie B	15,00	3,25
Catégorie C	66,03	60,84
FILIERE CULTURELLE	2,83	11,51
Catégorie A	0,00	6,25
Catégorie B	1,25	4,09
Catégorie C	1,58	1,17
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	30,93	248,67
Catégorie A	30,93	248,67
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	4,67	76,34
Catégorie A	4,67	76,34
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00	2,50
Catégorie A	0,00	2,50
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE ANIMATION	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
TOTAL	254,74	710,90



Avez-vous conclu un ou plusieurs contrats à durée indéterminé au cours de l'année ?	Oui

	Fondement du recrutement						Cas particuliers	Total
	Article L332-8,1	Article L332-8,2°	Article L332-8,3°	Article L332-8,4°	Article L332-8, 5°	Article L332-8,6°		
	Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité		
FILIERE ADMINISTRATIVE								
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	8	0	0	0	0	0	8
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratifs	0	1	0	0	0	0	0	1
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	9	0	0	0	0	0	9
FILIERE TECHNIQUE								
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	5	0	0	0	0	0	5
Techniciens	0	1	0	0	0	0	0	1
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	6	0	0	0	0	0	6

Avez-vous conclu un ou plusieurs contrats à durée indéterminé au cours de l'année ?

	Fondement du recrutement						Cas particuliers	Total
	Article L332-8,1	Article L332-8,2°	Article L332-8,3°	Article L332-8,4°	Article L332-8, 5°	Article L332-8,6°		
	Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité		
FILIERE CULTURELLE								
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriales du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE								
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE								
Conseillers socio-éducatifs	0	2	0	0	0	0	0	2
Assistants socio-éducatifs	0	7	0	0	0	0	0	7
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	9	0	0	0	0	0	9



Avez-vous conclu un ou plusieurs contrats à durée indéterminée au cours de l'année ?

Oui

	Fondement du recrutement						Cas particuliers	Total
	Article L332-8,1	Article L332-8,2°	Article L332-8,3°	Article L332-8,4°	Article L332-8, 5°	Article L332-8,6°		
	Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité		
FILIERE MEDICO-SOCIALE								
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	1	0	0	0	0	0	1
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	1	0	0	0	0	0	1
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE								
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE								
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0



Avez-vous conclu un ou plusieurs contrats à durée indéterminé au cours de l'année ?	Oui

	Fondement du recrutement						Cas particuliers	Total
	Article L332-8,1	Article L332-8,2°	Article L332-8,3°	Article L332-8,4°	Article L332-8, 5°	Article L332-8,6°		
	Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité		
FILIERE INCENDIE ET SECOURS								
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION								
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	25	0	0	0	0	0	25

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

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents contractuels sur un emploi non permanent ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2023

Tableau 1.3.1.a - Autres contractuels sur emploi non permanent en effectif physique

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2023			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023		
	Hommes 1.3.1(1)	Femmes 1.3.1(2)	Total	Hommes 1.3.1(3)	Femmes 1.3.1(4)	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	2	7	9	2	8	10
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	0	0	0	0	0	0
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	231	2 318	2 549	246	2 480	2 726
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0	0	0	0	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)	30	98	128	83	232	315
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé	0	0	0	0	0	0
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (A renseigner <u>uniquement par</u> <u>les CDG</u>)	0	0	0	0	0	0
Apprentis	70	85	155	106	112	218
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	0	0	0	38	191	229
Vacataires (hors jury de concours)	61	96	157	90	172	262
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	77	101	178	85	107	192
TOTAL	471	2 705	3 176	650	3 302	3 952

Tableau 131b - Autres contractuels sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré

	Nombre de contractuels sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré sur l'année 2023		
	Hommes 1.3.1b(1)	Femmes 1.3.1b(2)	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	2,00	6,58	8,58
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	0,00	0,00	0,00
Assistants maternels	0,00	0,00	0,00
Assistants familiaux	224,12	2 338,60	2 562,72
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0,00	0,00	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)	33,90	109,50	143,40
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 <u>uniquement par</u> <u>les CDG</u>)	0,00	0,00	0,00
Apprentis	60,58	67,50	128,08
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	0,42	1,54	1,96
Vacataires (hors jury de concours)	12,49	21,06	33,55
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	18,23	23,67	41,90
TOTAL	351,74	2 568,45	2 920,19

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 2023.

Avez-vous eu recours à du personnel temporaire provenant d'une entreprise privée ou bien un CDG ?	Non

	Effectifs présents au 31 décembre 2023	
	Hommes 1.3.2(1)	Femmes 1.3.2(2)
Personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion	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)	0	0

Effectifs présents au moins un jour entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023	
Hommes 1.3.2(3)	Femmes 1.3.2(4)
0	0

0	0

Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12/2023

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 31/12/2023.

Sexe	Age*	Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
		1.4.0 (1)	1.4.0 (2)	1.4.0 (3)
HOMMES	moins de 20 ans	0	0	28
	20 à 24 ans	17	19	52
	25 à 29 ans	58	29	27
	30 à 34 ans	112	31	18
	35 à 39 ans	176	43	27
	40 à 44 ans	234	29	31
	45 à 49 ans	330	26	34
	50 à 54 ans	467	32	59
	55 à 59 ans	413	13	63
	60 à 64 ans	223	14	43
	65 ans et plus	13	4	89
	TOTAL	2 043	240	471
FEMMES	moins de 20 ans	1	1	24
	20 à 24 ans	25	90	79
	25 à 29 ans	120	155	70
	30 à 34 ans	291	117	92
	35 à 39 ans	460	111	156
	40 à 44 ans	763	86	204
	45 à 49 ans	803	48	335
	50 à 54 ans	942	46	442
	55 à 59 ans	1 088	32	542
	60 à 64 ans	614	21	439
	65 ans et plus	41	2	322
	TOTAL	5 148	709	2 705
ENSEMBLE	moins de 20 ans	1	1	52
	20 à 24 ans	42	109	131
	25 à 29 ans	178	184	97
	30 à 34 ans	403	148	110
	35 à 39 ans	636	154	183
	40 à 44 ans	997	115	235
	45 à 49 ans	1 133	74	369
	50 à 54 ans	1 409	78	501
	55 à 59 ans	1 501	45	605
	60 à 64 ans	837	35	482
	65 ans et plus	54	6	411
	TOTAL	7 191	949	3 176



1.4.1 Nombre d'agents originaires de la collectivité en positions statutaires particulières au 31/12/2023, par sexe

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, en positions statutaires particulières au 31/12/2023.

au 31/12/2023	Hommes	Femmes	Total
En congé parental (article 75) <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	1	14	15
En disponibilité (article 72) hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	58	166	224
<i>dont disponibilité de droit</i>	13	51	64
En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	24	48	72
En congé spécial (article 99) <i>Fonctionnaires uniquement</i>	0	0	0

Détachés dans une autre structure (article 64) <i>Fonctionnaires uniquement :</i>	Hommes	Femmes	Total
Fonction publique d'Etat	13	34	47
Fonction publique hospitalière	1	10	11
Autre collectivité	4	10	14
Détachement d'office auprès d'une personne morale de droit privé ou d'une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial	0	0	0
Autres structures*	6	4	10

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

Détachés au sein de leur propre collectivité : <i>Fonctionnaires uniquement</i>	Hommes	Femmes	Total
Détachés sur un emploi fonctionnel dans leur collectivité	3	3	6
Détachés sur un emploi de cabinet dans leur collectivité	0	5	5
Changement de filière	1	0	1

Mis à disposition dans une autre structure (articles 61 et 136) <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	Hommes	Femmes	Total
Ensemble	17	73	90
<i>dont mis à disposition d'une organisation syndicale</i>	9	11	20

1.4.2 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure

Champ : fonctionnaires originaires d'une autre structure, en position statutaire particulière au 31/12/2023.

au 31/12/2023	Emploi non fonctionnel		Emploi fonctionnel		Emploi de cabinet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Détachés dans votre collectivité et issus de :						
Fonction publique d'Etat	39	27	0	0	0	5
Fonction publique hospitalière	6	86	0	0	0	0
Autre collectivité	3	8	0	0	0	0
Autres structures*	0	10	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 (*)

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent originaires d'une autre structure, en position statutaire particulière au 31/12/2023.

au 31/12/2023	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Mis à disposition de votre collectivité	1	4	0	0
dont originaire de la fonction publique d'Etat	0	0	0	0

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

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

Avez-vous assuré la prise en charge d'un fonctionnaire momentanément privé d'emploi au cours de l'année ?	Non

Si OUI, afficher le tableau suivant :

au 31/12/2023	Hommes	Femmes	Total
Depuis moins d'1 an	0	0	0
De 1 an à moins de 2 ans	0	0	0
De 2 ans à moins de 5 ans	0	0	0
entre 5 et 10 ans	0	0	0

Fin de la prise en charge au terme de 10 années en raison :

- de l'expiration des droits à prise en charge financière	0	0	0
- de l'admission à la retraite	0	0	0
- du non-respect grave et répété de ses obligations	0	0	0
- du refus répété des offres d'emplois proposées	0	0	0

Nombre d'agents en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (y compris reclassés) par catégorie hiérarchique, statut et sexe

Tableau 1.6.1.0 : Collectivités concernées

Y a-t-il, parmi les fonctionnaires et contractuels rémunérés au 31/12/2023 de votre collectivité, des agents bénéficiant de l'obligation d'emploi - travailleurs handicapés (BOETH), y compris reclassés ?	Oui

Si OUI, afficher les tableaux suivants :

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels (sur emploi permanent ou non permanent), en situation de handicap et bénéficiant de

Tableau 1.6.1.a : Agents BOETH sur un emploi permanent

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	35	227	7	15
B	34	153	1	16
C	142	311	0	4

Tableau 1.6.1.b : Agents BOETH sur un emploi NON permanent

Contractuels sur emploi NON permanent			
TOTAL		Dont apprentis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1	5	1	1



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.

1.6.2a – Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi	
Montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-1	204 731 €
Montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-2	112 035 €
Unités déductibles *	14,65

1.6.2b - Taux d'emploi (calculé sur le champ des emplois permanents)	
Nombre de travailleurs en situation de handicap bénéficiaires de l'OETH sur emploi permanent employés par la collectivité au 31/12/2023	945
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	11,61
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap	11,79

(*) 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 €).

1.8.1 - Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire

Tableau 1.8.1.a : Fonctionnaires

Existe-t-il au sein de votre collectivité des fonctionnaires autorisés à exercer une activité à titre accessoire ?	Oui

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Type d'activité exercée à titre accessoire prévu par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Expertise et consultation (Art.11, 1°)	0	0	0	2	0	0	2
Enseignement et formation (Art.11, 2°)	58	5	5	103	6	4	181
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	0	0	0	0	1	0	1
Activité agricole (Art.11, 4°)	0	0	0	0	0	0	0
Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale (Art.11, 5°)	0	0	0	1	0	1	2
Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin (Art.11, 6°)	0	0	0	0	0	0	0
Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers (Art.11, 7°)	0	0	0	0	0	0	0
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif (Art.11, 8°)	0	0	0	3	0	1	4
Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger (Art.11, 9°)	0	0	0	1	0	0	1
Services à la personne (Art.11, 10°)	0	1	0	3	0	1	5
Vente de biens produits personnellement par l'agent (Art.11, 11°)	0	0	0	0	0	0	0
Total	58	6	5	113	7	7	196

Tableau 1.8.1.b : Contractuels sur emploi permanent

Existe-t-il au sein de votre collectivité des contractuels autorisés à exercer une activité à titre accessoire ?	Oui

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Type d'activité exercée à titre accessoire prévu par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Expertise et consultation (Art.11, 1°)	0	0	0	1	0	0	1
Enseignement et formation (Art.11, 2°)	5	0	1	16	0	1	23
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	0	0	0	0	0	0	0
Activité agricole (Art.11, 4°)	0	0	0	0	0	0	0
Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale (Art.11, 5°)	0	0	0	0	0	0	0
Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin (Art.11, 6°)	0	0	0	0	0	0	0
Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers (Art.11, 7°)	0	0	0	0	0	0	0
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif (Art.11, 8°)	0	0	0	0	0	0	0
Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger (Art.11, 9°)	0	0	0	0	0	0	0
Services à la personne (Art.11, 10°)	0	0	0	0	0	0	0
Vente de biens produits personnellement par l'agent (Art.11, 11°)	0	0	0	0	0	0	0
Total	5	0	1	17	0	1	24

TABLEAU INTRODUCTIF PARTIES B et C - RECRUTEMENT ET PARCOURS PROFESSIONNEL



1.9.0

Bilan des arrivées et départs dans l'année 2023

Champ : le tableau qui suit concerne les agents en emploi permanent dans la collectivité au 31/12/2023 et ceux arrivés en 2023.

Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2023	Nombre d'arrivées dans la collectivité en 2023	Nombre de départs de la collectivité en 2023	Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2023
Cf synthèse	Cf synthèse	Cf synthèse	Cf synthèse



1.9.1

Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel au cours de l'année 2023, par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels occupant un emploi fonctionnel, arrivés en 2023 et rémunérés au 31/12/2023.

Tableau 1.9.1.a : Fonctionnaires de la fonction publique territoriale arrivés sur un emploi fonctionnel en 2023

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

Tableau 1.9.1.b : Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH) arrivés sur un emploi fonctionnel en 2023

	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
Emplois fonctionnels administratifs :										
Directeur général des services ou directeur	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
Emplois fonctionnels techniques :										
Directeur général des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels d'incendie et secours :										
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 1.9.1.c : Contractuels sur emploi permanent arrivés sur un emploi fonctionnel en 2023

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

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires occupant un emploi permanent, arrivés au cours de l'année 2023 et rémunérés au 31/12/2023.

	Fonctionnaires																		Fonctionnaires					
	Par											Par voie de détachement d'agents							Total	Recrutements				
	Recrutement direct			Voie de concours, examen pro, sélection pro			Article 38 (travailleurs handicapés)	Article 38 bis - titularisation à l'issue d'un PACTE	Intégration directe	Voie de mutation	de la FPE	de la FPH	d'autres collectivités territoriales	d'autres organismes (par ex.: FPEUE)	Transfert de compétence	Par Réintégration agents non rémunérés pendant la période d'absence		Retours d'agents en positions particulières ayant été rémunérés pendant la période d'absence		Temps complet		Temps non complet		
																retour de disponibilité	autres cas							
	Nouvel arrivant dans la collectivité	Agent déjà présent en 2023 en tant que contractuel permanent	Agent déjà présent en 2023 en tant que contractuel non permanent	Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	Lauréat déjà présent en 2023 en tant que contractuel permanent	Lauréat déjà présent en 2023 en tant que contractuel non permanent														Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
FILIERE ADMINISTRATIVE																								
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4	1	3	0	0
Attachés	1	0	1	2	6	2	5	0	1	30	1	0	0	7	0	0	2	4	0	62	22	40	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	2	0	0	2	0	1	16	0	0	0	8	0	0	0	3	0	32	2	30	0	0
Adjointes administratifs	5	12	15	2	0	0	1	0	0	19	0	0	2	0	0	0	2	5	0	63	14	49	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	6	12	16	6	6	2	8	0	2	68	1	0	17	0	0	0	5	12	0	161	39	122	0	0
FILIERE TECHNIQUE																								
Ingénieurs en chef	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5	0	0	4	0	0	1	0	0	12	8	4	0	0	
Techniciens	0	0	0	1	0	0	1	0	1	5	1	0	1	0	0	0	1	0	11	9	2	0	0	
Agents de maîtrise	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	4	0	8	7	1	0	0	
Adjointes techniques	12	18	10	0	1	1	2	0	2	13	0	0	4	0	0	0	10	0	73	52	21	0	0	
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
FILIERE TECHNIQUE	12	18	10	2	2	1	4	0	4	26	1	0	10	0	0	0	1	15	0	106	77	29	0	0
FILIERE CULTUELLE																								
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	2	0	0	
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	
FILIERE CULTUELLE	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	1	3	0	0
FILIERE SPORTIVE																								
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE																								
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	1	78	2	6	0	1	9	0	0	8	0	0	2	12	0	119	6	113	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	5	0	5	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	1	78	4	6	0	1	12	0	0	10	0	0	0	2	12	0	126	6	120	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE																								
Médecins	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	4	1	3	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	15	1	0	0	1	0	0	0	2	0	0	1	0	21	0	21	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	4	0	4	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	4	0	4	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	5	0	0	0	1	1	0	0	11	0	0	1	3	22	0	22	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	2	0	0	0	1	4	0	0	6	0	0	2	0	15	1	14	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	22	3	0	0	4	7	0	0	25	0	0	0	3	7	0	71	2	69	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																								
Massesurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE																								
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Fonctionnaires																		Total	Fonctionnaires				
	Par																			Recrutements				
	Recrutement direct			Voie de concours, examen pro, sélection pro			Article 38 (travailleurs handicapés)	Article 38 bis - titularisation à l'issue d'un PACTE	Intégration directe	Voie de mutation	Par voie de détachement d'agents				Transfert de compétence	Réintégration agents non rémunérés pendant la période d'absence :		Retours d'agents en positions particulières ayant été rémunérés pendant la période d'absence		Temps complet		Temps non complet		
											de la FPE	de la FPH	d'autres collectivités territoriales	d'autres organismes (par ex.: FPEUE)		retour de disponibilité	autres cas			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
	Nouvel arrivant dans la collectivité	Agent déjà présent en 2023 en tant que contractuel permanent	Agent déjà présent en 2023 en tant que contractuel non permanent	Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	Lauréat déjà présent en 2023 en tant que contractuel permanent	Lauréat déjà présent en 2023 en tant que contractuel non permanent																		
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION																								
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
TOTAL	18	30	26	10	108	11	19	0	11	113	2	0	63	0	0	11	48	0	469	126	344	0	0	0

Champ : les tableaux suivants concernent les agents contractuels sur un emploi permanent, arrivés au cours de l'année 2023 et rémunérés au 31/12/2023

Tableau 1.9.3.a : Recrutements de remplaçants, réintégrations et retours

	Contractuels					Dont SPV
	Temps complet		Temps non complet		Total	Ensemble
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Remplaçants	24	60	0	0	84	0
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)	0	0	0	0	0	0
Retours (agent rémunéré pendant la période)	0	0	0	0	0	0

Tableau 1.9.3.b : Recrutements sur emploi permanent (hors remplaçants, réintégrations et retours)

Cadres d'emplois	Contractuels (assimilés aux cadres d'emplois)					Dont SPV
	Temps complet		Temps non complet		Total	Ensemble
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
FILIERE ADMINISTRATIVE						
Administrateurs	0	1	0	0	1	0
Attachés	18	46	0	0	64	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	10	25	0	0	35	0
Adjointes administratifs	0	3	0	0	3	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	28	75	0	0	103	0
FILIERE TECHNIQUE						
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	7	7	0	0	14	0
Techniciens	9	2	0	0	11	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques	2	0	0	0	2	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	18	9	0	0	27	0
FILIERE CULTURELLE						
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	1	0	0	1	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	2	0	0	2	0
FILIERE CULTURELLE	0	3	0	0	3	0
FILIERE SPORTIVE						
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE						
Conseillers socio-éducatifs	0	1	0	0	1	0
Assistants socio-éducatifs	10	54	0	0	64	0
Educateurs de jeunes enfants	0	2	0	0	2	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	10	57	0	0	67	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE						
Médecins	0	5	2	2	9	0
Psychologues	0	12	0	0	12	0
Sages-femmes	1	3	0	0	4	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	1	0	0	0	1	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	2	0	0	2	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	2	22	2	2	28	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE						
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	1	0	0	1	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	1	0	0	1	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	1	0	0	1	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	3	0	0	3	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE						
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0

Cadres d'emplois	Contractuels (assimilés aux cadres d'emplois)					Dont SPV
	Temps complet		Temps non complet		Total	Ensemble
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
FILIERE INCENDIE ET SECOURS						
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION						
Animateurs	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0
TOTAL	58	169	2	2	231	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.

Champ : les tableaux qui suivent concernent d'une part les agents titulaires et stagiaires et, d'autre part, les agents contractuels sur emploi permanent

Code couleur

Agent rémunéré par la collectivité d'origine suite à son départ "temporaire" au cours de l'année 2023

Agent non rémunéré ou indemnisé par la collectivité d'origine suite à son départ "temporaire" ou définitif au cours de l'année 2023

Tableau 1.9.4.a - Départs des fonctionnaires sur emploi permanent au cours de l'année 2023

Motif de départ définitif ou "temporaire"		Hommes				Femmes			
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Départs "temporaires"	. Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (articles 25 et 61 de la loi du 26 janvier 1984 ; <i>ne prendre en compte que les mises à disposition complètes</i>)	0	0	0	0	3	2	3	8
	. Décharge totale de service pour exercice de mandats syndicaux (article 100)	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)	1	0	0	1	5	0	0	5
	. Congé formation au-delà d'un an (article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984)	2	0	0	2	1	0	0	1
	. Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière ; article 64 de la loi du 26 janvier 1984)	3	1	0	4	19	1	1	21
	. Mise en disponibilité	2	3	16	21	29	14	24	67
	- de droit	1	0	11	12	10	9	18	37
	- sur demande	1	3	5	9	19	5	6	30
	. Congé parental	1	0	0	1	2	3	3	8
	. Mutation (changement de collectivité ; article 51 de la loi du 26 janvier 1984)	14	5	10	29	48	7	7	62
Départs "définitifs"	. 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 2023)	2	0	2	4	4	1	0	5
	. Décharge d'emploi et de fonctions pour exercice d'un mandat syndical	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Agent pris en charge par le CNFPT ou le CDG	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Démission	0	0	3	3	2	0	2	4
	. Départ à la retraite	9	6	49	64	63	34	51	148
	. Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Décès	0	2	4	6	4	0	0	4
	. Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Rupture conventionnelle	1	1	1	3	1	0	0	1
	. Congé spécial	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	0	0	1	1	0	0	0	0
Total		35	18	86	139	181	62	91	334
Départs Fonctionnaires (correspond au 3 du schéma de calcul de la variation des effectifs)		35	18	86	139	178	60	88	326

Tableau 1.9.4.b - Départs des contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2023

Motif de départ définitif ou "temporaire"		Hommes				Femmes			
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Départs "temporaires"	. Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (articles 25 et 61 de la loi du 26 janvier 1984 ; <i>ne prendre en compte que les mises à disposition complètes - ne concerne que les</i>	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé formation rémunéré par la collectivité (max 1 an ; article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984)	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé formation au-delà d'un an	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé parental	0	0	0	0	2	2	0	4
	. Congés sans traitement (convenances personnelles, suivi de conjoint)	0	0	0	0	0	0	0	0
Départs "définitifs"	. Démission	12	2	0	14	29	3	1	33
	. Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2023)	9	4	40	53	37	9	54	100
	. <i>dont fin de contrat d'agent remplaçant article 3-1 (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2023)</i>	3	3	39	45	19	4	54	77
	. Départ à la retraite	1	0	0	1	1	0	0	1
	. Licenciement	1	0	0	1	0	0	1	1
	. Décès	0	0	0	0	1	0	0	1
	. Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	10	3	16	29	98	4	7	109
	. Rupture conventionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	5	0	1	6	4	0	0	4
Total		38	9	57	104	172	18	63	253
Départs Contractuels sur emploi permanent (correspond au 4 du schéma de calcul de la variation des effectifs)		38	9	57	104	172	18	63	253

Nombre de procédure de rupture conventionnelle au cours de l'année 2023, par sexe et catégorie hiérarchique

Une procédure de rupture conventionnelle a-t-elle été initiée au cours de l'année 2023 au sein de votre collectivité ?	Oui

Tableau 1.9.4.1.a : **Fonctionnaires**

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de procédures initiées par un agent, en 2023	1	1	1	4	0	1	8
Nombre de procédures initiées par l'autorité territoriale, en 2023	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	1	1	4	0	1	8

Tableau 1.9.4.1.b : **Contractuels sur emploi permanent**

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de procédures initiées par un agent, en 2023	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de procédures initiées par l'autorité territoriale, en 2023	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0

Nombre de conventions de rupture conventionnelle signées au cours de l'année 2023, par sexe et par catégorie hiérarchique

Une convention de rupture conventionnelle a-t-elle été signée au cours de l'année 2023 au sein de votre collectivité ?	Oui

Tableau 1.9.4.2.a : **Fonctionnaires**

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de conventions de rupture conventionnelles signées en 2023	1	1	1	1	0	0	4

Tableau 1.9.4.2.b : **Contractuels sur emploi permanent**

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de conventions de rupture conventionnelles signées en 2023	0	0	0	0	0	0	0

Parcours pro 1.9.5 Titularisations et stages au cours de l'année 2023

Ap : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, ayant fait l'objet d'une décision, au cours de l'année 2023.

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	77	141
Annulation de stage	4	1
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	8	11
Agents de titularisation	0	3
Agents arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2023	16	12
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2023	29	109
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2023	13	24

1.9.6.1 Avancements et promotion interne dans l'année 2023

Parcours pro

Tableau 1.9.6.1.a : Avancements

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2023 un :	Hommes	Femmes
Avancement d'échelon :	850	2 126
- ayant atteint l'indice sommital de leur grade	20	146
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	830	1 980
Avancement de grade :	152	397
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents	152	397
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	0	0
- par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel	0	0

Tableau 1.9.6.1.b : Promotion interne

Nombre de fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude :	Hommes	Femmes
Promotion interne sans examen professionnel :	19	26
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
Promotion interne suite à un examen professionnel :	5	9
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
- Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité :	13	87
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
	37	122

Ap : le tableau précédant concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement d'échelon, de grade ou une inscription sur liste d'aptitude au cours de l'année 2023.

Tableau 1.9.6.1.C : Promouvables pour un avancement de grade

Nombre de fonctionnaires	Hommes	Femmes
Promouvables au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents	328	985
Promouvables au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	0	0
	328	985

Ap : le tableau précédant concerne les fonctionnaires qui étaient susceptibles d'obtenir un avancement de grade au cours de l'année.

1.9.6.2 Avancements de grade dans l'année 2023 par filière et catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement de grade, au cours de l'année 2023 et rémunérés au 31/12/2023.

Filières	Suite à l'avancement de grade					
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes 1.9.6.2(1)	Femmes 1.9.6.2(2)	Hommes 1.9.6.2(3)	Femmes 1.9.6.2(4)	Hommes 1.9.6.2(5)	Femmes 1.9.6.2(6)
FILIERE ADMINISTRATIVE	12	26	1	35	11	81
FILIERE TECHNIQUE	6	6	0	0	106	86
FILIERE CULTURELLE	1	1	2	2	2	4
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	8	111	0	1	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	1	32	0	1	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	2
TOTAL	28	176	3	39	119	173



1.9.7 Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2023

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 2023

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	27	165
Catégorie B	6	49
Catégorie C	28	76

1.9.8 Nombre de lauréats sur les listes d'aptitude des concours et examens professionnels, par filière, cadre d'emploi, sexe

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

CADRE D'EMPLOIS	Concours		Examen professionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
FILIERE ADMINISTRATIVE					
Administrateurs	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE					
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0
Adjointes techniques	0	0	0	0	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE					
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE					
Conseillers des APS	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE					
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE					
Médecins	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE					
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE					
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0

CADRE D'EMPLOIS	Concours		Examen professionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS					
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION					
Animateurs	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0
TOTAL	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.

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure

Au cours de l'année 2023, votre collectivité comptait-elle des fonctionnaires bénéficiaires d'un détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure ?

Non

Si OUI, afficher le tableau suivant :

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	0	0	0
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	0	0	0
Total	0	0	0

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

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 ?	Non
Nombre de jours accordés à l'ensemble des agents (Exemple: 2 ponts = 2 jours)	0

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires présents dans les effectifs au 31 décembre 2023.

Tableau 2.1.1.1. : Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année et nombre de journées d'absence par motif et par sexe

			Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	753	2 503	25 632,0	99 752,0	1 870	6 823
		Pour accidents du travail imputables au service	49	83	5 448,0	9 514,0	138	283
		Pour accidents du travail imputables au trajet	7	16	641,0	1 112,0	28	34
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	7	27	2 129,0	6 442,0	19	118
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	46	263	10 385,0	43 849,0	150	1 430
		Pour congé de maladie de longue durée	23	139	8 394,0	46 174,0	47	288
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0,0	0,0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption		0	110	0,0	11 218,0	0	168
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)		62	0	787,0	0,0	250	0
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation		771	2 424	2 982,2	6 968,0	0	0
	Total		1 718	5 565	56 398,2	225 029,0	2 502	9 144

* 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 couchés pathologiques sont à inclure :

- en congé maternité pour les fonctionnaires ;

Tableau 2.1.1.2. : Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année par motif et par âge

			Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année 2023*											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 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
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0	19	92	210	303	454	512	606	668	374	18	3 256
		Pour accidents du travail imputables au service	0	2	0	5	10	22	15	23	35	18	2	132
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	1	3	3	3	3	6	3	1	23
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	0	2	3	5	6	9	8	1	34
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	1	6	12	28	50	67	96	44	5	309
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	0	1	5	11	16	24	48	53	4	162
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	0	14	48	43	4	1	0	0	0	0	110	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	1	11	17	20	8	3	2	0	0	0	62	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0	16	104	284	457	649	573	496	410	194	12	3 195	
	Total	0	38	222	572	855	1 182	1 178	1 227	1 272	694	43	7 283	

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

Tableau 2.1.1.3. : Nombre de journées d'absence des fonctionnaires par motif et par âge

			Nombre de journées d'absence des fonctionnaires dans l'année 2023											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 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
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0	238	2 636	7 842	9 613	16 134	20 490	23 608	27 554	16 347	922	125 384
		Pour accidents du travail imputables au service	0	25	0	118	1 293	1 529	863	2 296	6 186	2 144	508	14 962
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	3	83	125	365	68	901	142	66	1 753
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	0	305	851	1 142	987	2 408	2 513	365	8 571
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	126	1 491	1 861	4 538	7 288	12 209	15 846	9 429	1 446	54 234
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	0	365	1 825	3 725	5 162	8 013	15 742	18 276	1 460	54 568
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	0	1 552	4 520	4 765	269	112	0	0	0	0	11 218	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	25	148	168	225	125	50	46	0	0	0	787	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0	40	364	1 325	1 627	2 223	1 712	1 265	1 011	338	45	9 950	
		0												
	Total	0	328	4 826	15 832	21 597	29 519	37 184	48 492	69 648	49 189	4 812	281 427	

Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuels sur emploi permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2023.

Tableau 2.1.2.1 : Nombre de contractuels sur emploi permanent absents au moins un jour dans l'année, nombre d'arrêts et nombre de journées d'absence par motif et par sexe

			Nombre de contractuels sur emploi permanent *		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour congé maladie	63	324	1 496,0	8 322,0	130	765
		Pour accidents du travail imputables au service	0	9	0,0	302,0	0	15
		Pour accidents du travail imputables au trajet	1	0	8,0	0,0	1	0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption		0	32	0,0	3 403,7	0	54
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)		10	0	89,0	0,0	50	0
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation		111	412	362,0	1 403,0	0	0
	Total		185	777	1 955,0	13 430,7	181	834

* 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 :

- en congé maladie pour les contractuels.

Tableau 2.1.2.2. : Nombre de contractuels sur emploi permanent absents au moins un jour dans l'année par motif et par âge

			Nombre de contractuels sur emploi permanent absents au moins un jour dans l'année 2023											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 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
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0	42	84	76	51	50	26	33	13	11	1	387
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	5	2	1	0	0	0	1	0	0	9
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres raisons		Pour maternité ou adoption (1)	0	2	14	9	5	1	1	0	0	0	32	
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	2	2	4	0	2	0	0	0	10	
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0	54	113	94	98	66	39	31	14	12	2	523
		Total	0	98	218	184	159	117	68	64	28	23	3	962

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

Tableau 2.1.2.3. : Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi permanent par motif et par âge

			Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi permanent dans l'année 2023											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 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
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0,0	607,0	1 697,0	2 081,0	1 813,0	1 589,0	930,0	641,0	320,0	127,0	13,0	9 818,0
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	0,0	175,0	57,0	10,0	0,0	0,0	0,0	60,0	0,0	0,0	302,0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0	0,0	0,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Pour congé de grave maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption (1)		0,0	33,0	1 310,7	1 091,0	713,0	121,0	135,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3 403,7
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour		0,0	0,0	2,0	7,0	66,0	3,0	11,0	0,0	0,0	0,0	0,0	89,0
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou		0,0	130,0	395,0	342,0	458,0	212,0	100,0	80,0	28,0	17,0	3,0	1 765,0
	Total		0,0	770,0	3 579,7	3 586,0	3 060,0	1 925,0	1 176,0	721,0	408,0	144,0	16,0	15 385,7

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 31/12/2023

[Retour au sommaire](#)

Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuels sur emploi NON permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2023.

Tableau 2.1.3.1. : Nombre de contractuels sur emploi non permanent absents au moins un jour dans l'année, nombre d'arrêts et nombre de journées d'absence par motif et par sexe

			Nombre de contractuels sur emploi non permanent *		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour congé maladie	11	39	122,0	317,0	26	64
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0,0	0,0	0	0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	2	0,0	96,3	0	11
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	3	0	4,0	0,0	3	0
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	48	201	85,5	596,5	0	0
Total			62	242	212	1 010	29	75

* 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 :

- en congé maladie pour les contractuels.

Tableau 2.1.3.2. : Nombre de contractuels sur emploi non permanent absents au moins un jour dans l'année par motif et par âge

			Nombre de contractuels sur emploi non permanent absents au moins un jour dans l'année 2023											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 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
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0	11	11	10	7	2	2	2	5	0	0	50
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	3	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	6	67	52	32	27	13	14	15	20	3	0	249	
Total			6	78	11	10	7	2	2	2	5	0	0	304

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

Tableau 2.1.3.3. : Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi non permanent par motif et par âge

			Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi non permanent dans l'année 2023											TOTAL
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 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	
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0,0	127,0	120,0	48,0	63,0	10,0	12,0	37,0	22,0	0,0	0,0	439,0
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Pour congé de grave maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0,0	0,0	43,8	0,0	52,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	96,3	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0,0	0,0	2,3	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	6,0	136,0	177,5	107,5	68,5	23,5	30,5	69,0	56,0	7,5	0,0	682,0	
	Total	6,0	263,0	343,5	155,5	185,8	33,5	42,5	106,0	78,0	7,5	0,0	1 221,3	

2.1.4 Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique

[Retour au sommaire](#)

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 2023.

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	11	230,0
Catégorie B	7	143,0
Catégorie C	19	412,0

2.1.5 Congés de présence parentale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent,

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 2023.

		Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de présence parentale
Catégorie A	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	0,0
Catégorie B	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	0,0
Catégorie C	Hommes	0	0,0
	Femmes	1	12,0

2.1.6 Congés de solidarité familiale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et 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 2023.

		Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de solidarité familiale
Catégorie A	Hommes	0	0,0
	Femmes	3	71,0
Catégorie B	Hommes	0	0,0
	Femmes	3	107,0
Catégorie C	Hommes	0	0,0
	Femmes	1	47,0

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	Nombre de demandes présentées	165	1 402	1 567
2.3.1.2	Nombre de demandes acceptées	165	1 402	1 567
2.3.1.3	Nombre de premières demandes satisfaites	73	448	521
2.3.1.4	Nombre de modifications de quotités	6	184	190
2.3.1.5	Nombre de retours au temps plein	68	357	425

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

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

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

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

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

Tableau 2.1.7.1. - 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 2023 dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé <u>sans entretien</u> ?	Ne sait pas

Y a-t-il eu des femmes qui sont parties en congé de 6 mois ou plus au cours de l'année 2023 dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé <u>sans entretien</u> ?	Ne sait pas

Tableau 2.1.7.2. - Retour de congé

Y a-t-il eu des hommes qui sont revenus au cours de l'année 2023 d'un congé de 6 mois ou plus dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un retour de congé <u>sans entretien</u> ?	Ne sait pas

Y a-t-il eu des femmes qui sont revenues au cours de l'année 2023 d'un congé de 6 mois ou plus dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un retour de congé <u>sans entretien</u> ?	Ne sait pas

2.1.8 Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, 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 2023

Tableau 2.1.8.1. - Fonctionnaires

	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence
Hommes	A	186	17 807	476	136	186
	B	101	7 972	287	70	101
	C	888	56 298	1 280	532	888
Femmes	A	1 688	151 971	2 492	1 103	1 688
	B	668	51 587	935	425	668
	C	1714	105353	1721	915	1714

Tableau 2.1.8.2. - Contractuels occupant un emploi permanent

	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence
Hommes	A	62	3 819	139	46	62
	B	27	1 435	49	19	27
	C	38	1 925	52	27	38
Femmes	A	399	21 921	507	246	399
	B	96	4 808	130	60	96
	C	92	4493	72	59	92

Tableau 2.1.8.3. - Contractuels occupant un emploi non permanent

	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence
Hommes	A	9	985	24	6	9
	B	10	670	17	7	10
	C	47	1 022	41	28	47
Femmes	A	104	4 818	110	59	104
	B	18	1 610	46	12	18
	C	108	3277	75	67	108

Tableau 2.1.8.4. : Nombre de jours de carence prélevés aux agents par sexe et tranche d'âge

		Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
Sexe	Age*	1.4.0 (1)	1.4.0 (2)	1.4.0 (3)
HOMMES	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	18	10	13
	25 à 29 ans	66	19	16
	30 à 34 ans	71	24	11
	35 à 39 ans	114	18	5
	40 à 44 ans	141	16	8
	45 à 49 ans	158	13	5
	50 à 54 ans	224	14	3
	55 à 59 ans	259	6	4
	60 à 64 ans	118	7	1
	65 ans et plus	6	0	0
	TOTAL	1 175	127	66
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	18	54	23
	25 à 29 ans	104	145	74
	30 à 34 ans	293	122	33
	35 à 39 ans	365	81	31
	40 à 44 ans	592	72	31
	45 à 49 ans	685	40	13
	50 à 54 ans	689	44	8
	55 à 59 ans	799	14	13
	60 à 64 ans	493	13	4
	65 ans et plus	32	2	0
	TOTAL	4 070	587	230
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	36	64	36
	25 à 29 ans	170	164	90
	30 à 34 ans	364	146	44
	35 à 39 ans	479	99	36
	40 à 44 ans	733	88	39
	45 à 49 ans	843	53	18
	50 à 54 ans	913	58	11
	55 à 59 ans	1 058	20	17
	60 à 64 ans	611	20	5
	65 ans et plus	38	2	0
	TOTAL	5 245	714	296

* Age atteint au 31/12/2023

Année de naissance

moins de 20 ans

2004 et années suivantes

20 à 24 ans

1999 à 2003

25 à 29 ans

1994 à 1998

30 à 34 ans

1989 à 1993

35 à 39 ans

1984 à 1988

40 à 44 ans

1979 à 1983

45 à 49 ans

1974 à 1978

50 à 54 ans

1969 à 1973

55 à 59 ans

1964 à 1968

60 à 64 ans

1959 à 1963

65 ans et plus

1958 et avant

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

2.2.0 Congés de proche aidant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent ayant bénéficié d'un congé de proche aidant au cours de l'année 2023.

		Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de proche aidant
Catégorie A	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	0,0
Catégorie B	Hommes	0	0,0
	Femmes	1	14,0
Catégorie C	Hommes	0	0,0
	Femmes	1	8,0

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

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

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2023		
	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	2 280	5 841	8 121
Cycle mensuel	0	0	0
Cycle saisonnier	0	0	0
Cycle annuel	0	0	0
Autre cycle	0	0	0
Forfait	0	0	0
Total tous types de cycles	2 280	5 841	8 121
dont cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002	0	0	0
Rappel : nombre total d'agents concernés	8 121		

2.2.3 Compte épargne-temps

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2023.

2.2.3.1 Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2023		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2023		dont nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2023		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2023	dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2023	dont nombre total d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2023
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Catégorie A	447	2 409	47	175	245	1 408	2 856	222	1 653
Catégorie B	219	840	16	54	98	463	1 059	70	561
Catégorie C	492	865	40	58	275	473	1 357	98	748
Toutes catégories	1 158	4 114	103	287	618	2 344	5 272	390	2 962

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2023.

2.2.3.2 Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2023		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2023		Nombre de jours accumulés au 31/12/2023	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2023
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	15 043	73 178	1 779	8 375	88 221	10 154
Catégorie B	7 385	27 012	641	2 833	34 397	3 474
Catégorie C	15 354	23 008	1 882	2 961	38 362	4 843
Toutes catégories	37 782	123 198	4 302	14 169	160 980	18 471

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 31/12/2023.

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 2023		Nombre de jours indemnisés en 2023		Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2023		Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	1 176	6 552	0	7	0	0	26	155
Catégorie B	827	1 994	0	48	0	0	21	16
Catégorie C	1 056	2 015	32	0	0	0	36	13
Toutes catégories	3 059	10 561	32	55	0	0	83	184

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 2023.

Tableau 2.2.2.1. : Fonctionnaires occupant un emploi à temps complet

Avez-vous, parmi vos agents fonctionnaires occupant un emploi à temps complet, des agents liés à des sujétions qui induisent une diminution du temps de travail ?	Non

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

CADRE D'EMPLOIS	Sujétions particulières		Horaires décalés		Travail de nuit		Travail le week-end		Forfait		Astreintes		Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières		Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE																
Administrateurs																
Attachés																
Secrétaires de mairie																
Rédacteurs																
Adjointes administratifs																
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE																
Ingénieurs en chef																
Ingénieurs																
Techniciens																
Agents de maîtrise																
Adjointes techniques																
Adjointes techniques des établissements d'enseignement																
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE																
Conservateurs du patrimoine																
Conservateurs des bibliothèques																
Attachés de conservation du patrimoine																
Bibliothécaires																
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique																
Professeurs d'enseignement artistique																
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques																
Assistants d'enseignement artistique																
Adjointes territoriales du patrimoine																
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE																
Conseillers des APS																
Educateurs des APS																
Opérateurs des APS																
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE																
Conseillers socio-éducatifs																
Assistants socio-éducatifs																
Educateurs de jeunes enfants																
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux																
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)																
Agents sociaux																
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE																
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																
Aides-soignants																
Auxiliaires de puériculture																
Auxiliaires de soins																
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes																
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale																
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens																
Techniciens paramédicaux																
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE																
Directeur 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
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
FILIERE ANIMATION																
Animateurs																
Adjointes d'animation																
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	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.

Tableau 2.2.2.2. : Fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet

Avez-vous, parmi vos agents fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet, des agents liés à des sujétions qui induisent une diminution du temps de travail ?	Non

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

CADRE D'EMPLOIS	Sujétions particulières		Horaires décalés		Travail de nuit		Travail le week-end		Forfait		Astreintes		Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières		Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE																
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE																
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE																
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE																
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE																
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE																
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																
Massesurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE																
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS																
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION																
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	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.

Tableau 2.2.2.3. : Contractuels sur emploi permanent

Avez-vous, parmi vos agents contractuel occupant un emploi permanent, des agents liés à des sujétions qui induisent une diminution du temps de travail ?	Non

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

CADRE D'EMPLOIS	Sujétions particulières		Horaires décalés		Travail de nuit		Travail le week-end		Forfait		Astreintes		Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières		Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE																
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE																
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE																
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE																
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE																
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE																
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																
Massesurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE																
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS																
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION																
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	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.

Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours

[Retour au sommaire](#)

Type de jours	Nombre de jours
Jours d'aménagement et de réduction du temps de travail	92
Jours de congés annuels	0
Jours épargnés sur un compte épargne-temps	108
TOTAL	200

Votre collectivité dispose-t-elle d'une charte du temps au 31/12/2023 ?	Oui

2.2.8 Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2023 par sexe, filière et cadre d'emplois

Dans votre collectivité, y-a-t-il des agents qui ont effectué des heures supplémentaires et/ou complémentaires au cours de l'année 2023?	Oui

Si **OUI**, afficher et renseigner le tableau suivant :

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au cours de l'année 2023

Cadres d'emplois Filières	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanent					
	Temps complets		Temps non complets				Temps complets		Temps non complets			
	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
ADMINISTRATEURS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ATTACHES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SECRETAIRES DE MAIRIE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
REDACTEURS	74,00	516,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30,75	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	141,00	264,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE ADMINISTRATIVE	215,00	780,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30,75	0,00	0,00	0,00	0,00
INGENIEURS EN CHEF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INGENIEURS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TECHNICIENS	2 976,38	498,82	0,00	0,00	0,00	0,00	465,34	46,25	0,00	0,00	0,00	0,00
AGENTS DE MAITRISE	5 653,17	185,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TECHNIQUES	6 449,23	287,08	0,00	0,00	0,00	0,00	113,03	33,50	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	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 TECHNIQUE	15 078,78	971,15	0,00	0,00	0,00	0,00	578,37	79,75	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ATTACHÉS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BIBLIOTHECAIRES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	14,75	112,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	28,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	154,50	58,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE CULTURELLE	169,25	170,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	28,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSEILLERS DES APS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EDUCATEURS DES APS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OPERATEURS DES APS	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 SPORTIVE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Cadres d'emplois Filières	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanent					
	Temps complets		Temps non complets				Temps complets		Temps non complets			
	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MONITEURS-EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ASSISTANTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
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	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PSYCHOLOGUES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SAGES-FEMMES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PUERICULTRICES CADRES DE SANTE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PUERICULTRICES *	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INFIRMIERS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AIDES-SOIGNANTS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AUXILIAIRES DE SOINS	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 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
MASSEURS-KINESITHEAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS ET ORTHOPHONISTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PEDICURES-PODOLOGUES, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTES ET MANIPULATEURS D'ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE	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	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	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 MEDICO-TECHNIQUE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CHEFS DE SERVICE DE 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
AGENTS DE 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
GARDES-CHAMPÊTRES	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 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
CONTRÔLEURS, COLONELS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MÉDECINS, PHARMACIENS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
LIEUTENANTS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INFIRMIERS D'ENCADREMENT	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INFIRMIERS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Cadres d'emplois Filières	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanent					
	Temps complets		Temps non complets				Temps complets		Temps non complets			
	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
SOUS-OFFICIERS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SAPEURS ET CAPORAUX	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 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	30,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS D'ANIMATION	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 ANIMATION	30,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	15 493,28	1 922,40	0,00	0,00	0,00	0,00	578,37	138,50	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

2.2.9 Nombre d'heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023

Votre collectivité dispose-t-elle d'un système de décompte des heures réalisées	Non

Si OUI, afficher et renseigner le tableau suivant :

CADRE D'EMPLOIS	Fonctionnaires				Contractuels sur emploi permanent			
	Temps complets		Temps non complets		Temps complets		Temps non complets	
	Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0

CADRE D'EMPLOIS	Fonctionnaires				Contractuels sur emploi permanent			
	Temps complets		Temps non complets		Temps complets		Temps non complets	
	Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	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.

2.3.2 Quotité de temps de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2023 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2023.

	FONCTIONNAIRES occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :								Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus			
	Hommes 2.3.2(1)	Femmes 2.3.2(2)	Hommes 2.3.2(3)	Femmes 2.3.2(4)	Hommes 2.3.2(5)	Femmes 2.3.2(6)	Hommes 2.3.2(7)	Femmes 2.3.2(8)	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateurs	5	9	0	0	0	0	0	0	5	9
Attachés	185	455	1	3	6	54	1	21	193	533
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	95	666	0	6	1	114	0	34	96	820
Adjoint administratifs	110	674	0	8	7	133	4	10	121	825
FILIERE ADMINISTRATIVE	395	1 804	1	17	14	301	5	65	415	2 187
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieurs en chef	13	7	0	0	0	0	0	2	13	9
Ingénieurs	133	49	2	1	3	14	3	9	141	73
Techniciens	171	40	0	1	1	5	0	0	172	46
Agents de maîtrise	438	78	0	0	0	3	1	1	439	82
Adjoint techniques	661	682	0	6	9	42	0	4	670	734
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	16	22	0	0	0	0	0	0	16	22
FILIERE TECHNIQUE	1 432	878	2	8	13	64	4	16	1 451	966
FILIERE CULTURELLE										
Conservateurs du patrimoine	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Conservateurs des bibliothèques	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Attachés de conservation du patrimoine	3	13	0	0	0	1	0	0	3	14
Bibliothécaires	3	8	0	0	0	1	0	3	3	12
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	12	26	0	1	1	8	0	1	13	36
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territoriaux du patrimoine	31	27	1	1	2	5	0	1	34	34
FILIERE CULTURELLE	50	76	1	2	3	15	0	5	54	98
FILIERE SPORTIVE										
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1

	FONCTIONNAIRES occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :								Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus			
	Hommes 2.3.2(1)	Femmes 2.3.2(2)	Hommes 2.3.2(3)	Femmes 2.3.2(4)	Hommes 2.3.2(5)	Femmes 2.3.2(6)	Hommes 2.3.2(7)	Femmes 2.3.2(8)	Hommes	Femmes
FILIERE SOCIALE										
Conseillers socio-éducatifs	7	40	0	0	0	0	0	2	7	42
Assistants socio-éducatifs	72	739	1	6	5	268	0	43	78	1 056
Educateurs de jeunes enfants	0	7	0	0	0	1	0	0	0	8
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	79	786	1	6	5	269	0	45	85	1 106
FILIERE MEDICO-SOCIALE										
Médecins	3	34	0	2	0	30	0	3	3	69
Psychologues	2	67	0	4	2	36	0	3	4	110
Sages-femmes	0	30	0	2	0	9	0	8	0	49
Cadres de santé paramédicaux	2	46	0	2	0	8	0	1	2	57
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	2	140	0	6	0	98	0	16	2	260
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	16	137	0	1	1	39	0	4	17	181
Infirmiers	1	11	0	0	0	2	0	0	1	13
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	10	0	1	0	2	0	0	0	13
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	26	475	0	18	3	224	0	35	29	752
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE										
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	3	6	0	0	0	0	1	0	4	6
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	3	7	0	0	0	0	1	0	4	7
FILIERE POLICE MUNICIPALE										
Directeurs de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS										
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	FONCTIONNAIRES occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :								Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus			
	Hommes 2.3.2(1)	Femmes 2.3.2(2)	Hommes 2.3.2(3)	Femmes 2.3.2(4)	Hommes 2.3.2(5)	Femmes 2.3.2(6)	Hommes 2.3.2(7)	Femmes 2.3.2(8)	Hommes	Femmes
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION										
Animateurs	4	6	0	0	0	0	0	0	4	6
Adjoints d'animation	0	12	0	1	0	3	0	0	0	16
FILIERE ANIMATION	4	18	0	1	0	3	0	0	4	22
TOTAL	1 990	4 045	5	52	38	876	10	166	2 043	5 139

*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.

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 à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2023.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	4	22
	Femmes	141	560
	Total	145	582
Catégorie B	Hommes	1	2
	Femmes	30	145
	Total	31	147
Catégorie C	Hommes	9	15
	Femmes	65	153
	Total	74	168

2.3.4 Quotité de temps de travail des contractuels occupant un emploi permanent à temps complet et rémunérés au 31/12/2023 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent à temps complet, rémunérés au 31/12/2023

	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)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus			
	Hommes 2.3.4(1)	Femmes 2.3.4(2)	Hommes 2.3.4(3)	Femmes 2.3.4(4)	Hommes 2.3.4(5)	Femmes 2.3.4(6)	Hommes 2.3.4(7)	Femmes 2.3.4(8)	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateurs	3	3	0	0	0	0	0	0	3	3
Attachés	65	142	1	3	2	5	0	1	68	151
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	29	116	0	2	0	3	0	0	29	121
Adjointes administratifs	7	42	0	0	0	3	0	0	7	45
FILIERE ADMINISTRATIVE	104	303	1	5	2	11	0	1	107	320
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieurs en chef	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Ingénieurs	30	12	0	0	1	1	0	0	31	13
Techniciens	19	4	0	0	0	0	0	0	19	4
Agents de maîtrise	3	1	0	0	0	0	0	0	3	1
Adjointes techniques	40	23	0	0	0	0	0	0	40	23
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
FILIERE TECHNIQUE	93	41	0	0	1	1	0	0	94	42
FILIERE CULTURELLE										
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1	4	0	0	0	0	0	0	1	4
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriales du patrimoine	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
FILIERE CULTURELLE	2	10	0	0	0	0	0	0	2	10
FILIERE SPORTIVE										
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE										
Conseillers socio-éducatifs	1	8	0	0	0	0	0	0	1	8
Assistants socio-éducatifs	27	224	0	1	0	15	0	1	27	241
Educateurs de jeunes enfants	1	4	0	0	0	0	0	0	1	4
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	29	236	0	1	0	15	0	1	29	253
FILIERE MEDICO-SOCIALE										
Médecins	1	7	0	1	0	8	0	0	1	16

	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)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus			
	Hommes 2.3.4(1)	Femmes 2.3.4(2)	Hommes 2.3.4(3)	Femmes 2.3.4(4)	Hommes 2.3.4(5)	Femmes 2.3.4(6)	Hommes 2.3.4(7)	Femmes 2.3.4(8)	Hommes	Femmes
Psychologues	1	32	1	0	0	3	0	0	2	35
Sages-femmes	1	3	0	0	0	1	0	0	1	4
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	1	13	0	0	0	0	0	0	1	13
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	4	61	1	1	0	12	0	0	5	74
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE										
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
FILIERE POLICE MUNICIPALE										
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS										
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION										
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	232	654	2	7	3	39	0	2	237	702

2.3.5 Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation 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 31/12/2023.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
		2.3.5(1)	2.3.5(2)
Catégorie A	Hommes	2	3
	Femmes	25	15
	Total	27	18
Catégorie B	Hommes	0	0
	Femmes	5	0
	Total	5	0
Catégorie C	Hommes	0	0
	Femmes	0	3
	Total	0	3

Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels bénéficiaires de plein droit d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant

[Retour au sommaire](#)

Avez-vous délibéré sur l'octroi d'un temps partiel annualisé de droit pour vos agents ?	Oui

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	3	102	2	24
Catégorie B	1	12	0	4
Catégorie C	6	34	0	1
Total	10	148	2	29

Nombre de demandes d'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail, de refus prononcés et d'agents exerçant leur fonctions dans le cadre du télétravail par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière

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

Si OUI, afficher et renseigner le tableau suivant :

Champ : le tableau qui suit concerne les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2023.

		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 2023	FILIERE ADMINISTRATIVE	188	90	83	505	749	667
	FILIERE TECHNIQUE	141	71	53	78	29	41
	FILIERE CULTURELLE	5	8	7	26	26	17
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	72	0	0	1 123	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	24	1	0	608	17	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	4	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	2	0	0	5	4
	TOTAL	430	172	143	2 344	826	729
Nombre d'agents dont la demande d'exercice des fonctions en télétravail a été rejetée	FILIERE ADMINISTRATIVE	1	0	2	5	10	10
	FILIERE TECHNIQUE	0	2	0	1	2	1
	FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	2	0	0	21	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	1	1	0	4	1	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	1	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	4	3	2	32	13	11
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2023	FILIERE ADMINISTRATIVE	187	89	81	500	739	656
	FILIERE TECHNIQUE	141	69	53	77	27	40
	FILIERE CULTURELLE	5	8	7	26	26	17
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	69	0	0	1 102	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	24	0	0	604	16	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	3	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	2	0	0	5	4
	TOTAL	426	168	141	2 312	813	717

Définition du télétravail : Article L. 1222-9 du Code du travail :

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 compétente 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.

2.4.2 Modalités d'exercice des fonctions exercées dans le cadre du télétravail

Avez-vous délibéré sur l'octroi d'une allocation forfaitaire de télétravail ?	Oui

Si OUI, afficher et renseigner le tableau suivant :

Nombre d'agents autorisés à travailler :	Hommes			Femmes			TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
- de manière ponctuelle	57	32	15	118	103	83	408
- de manière régulière	426	168	141	2312	813	717	4577
- depuis leur domicile ou un autre lieu privé	426	168	141	2312	813	717	4577
- depuis un lieu professionnel mis à disposition par l'employeur	0	0	0	1	2	2	5
- depuis un lieu professionnel autre que ceux mis à disposition par l'employeur	0	0	0	0	0	0	0
- avec leur équipement personnel	0	0	0	0	0	0	0
- sur des jours fixes	315	163	141	1988	802	716	4125
- sur des jours flottants	111	5	0	324	11	1	452
- un jour par semaine	224	57	51	1978	452	397	3159
- deux jours par semaine	186	103	81	293	316	265	1244
- trois jours par semaine	7	6	8	26	32	40	119
- plus de trois jours par semaine en raison de sa situation personnelle (état de santé, handicap, grossesse, etc.)	9	2	1	15	13	15	55
- plus de trois jours par semaine en raison d'une situation exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0

Champ : fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2023.

3.1.1.0 - Au 31/12/2023, avez-vous mis en place le RIFSEEP pour vos agents fonctionnaires pour au moins un cadre d'emplois ?	Oui

Si OUI, afficher les deux questions suivantes :

Avez-vous mis en place le RIFSEEP pour l'ensemble des cadres d'emplois éligibles	Oui
Avez-vous délibéré sur la mise en place d'une part CIA ?	Oui

3.1.1 - FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités soumises à délibération (IFSE, CIA, autres primes et indemnités) hors frais de déplacement, NBI, SFT, CTI, heures supp et comp, IR et sur rémunération liée à l'outre mer		dont IFSE		dont CIA		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR		dont les différents types de sur-rémunération du traitement liés à l'outre-mer	
	3.1.1.1		3.1.1.2		3.1.1.3		3.1.1.4		3.1.1.5		3.1.1.6		3.1.1.7		3.1.1.8		3.1.1.9		3.1.1.10	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	17 129 023	80 908 504	2 851 767	11 866 063	2 679 503	11 046 846	172 264	819 216	221 296	976 020	0	6 106	7 855	26 718	138 383	603 199	116 773	546 460	0	1 684
Catégorie A	9 922 391	25 969 727	1 936 464	4 693 729	1 830 910	4 394 097	105 554	299 631	174 662	486 618	0	2 843	0	0	72 950	189 540	66 175	176 143	0	917
Catégorie B	3 752 024	30 814 375	519 668	4 275 810	482 602	3 957 881	37 066	317 929	18 568	281 476	0	3 263	2 741	17 110	36 346	137 133	25 363	204 771	0	0
Catégorie C	3 454 608	24 124 402	395 635	2 896 524	365 991	2 694 868	29 644	201 656	28 066	207 926	0	0	5 114	9 608	29 087	276 526	25 235	165 546	0	767
FILIERE TECHNIQUE	52 136 617	32 056 106	8 628 981	4 695 725	8 198 495	4 417 188	430 150	278 537	615 904	377 568	0	0	660 464	26 676	442 084	136 684	276 898	213 235	528	818
Catégorie A	9 100 347	4 644 177	2 644 307	1 341 672	2 565 066	1 299 993	79 241	41 679	119 217	45 241	0	0	0	0	84 950	40 385	50 902	29 524	0	0
Catégorie B	7 033 404	1 785 577	1 458 862	363 722	1 393 128	347 223	65 733	16 499	90 666	13 926	0	0	120 069	14 281	41 634	11 234	33 601	11 400	528	0
Catégorie C	36 002 866	25 626 352	4 525 812	2 990 331	4 240 301	2 769 972	285 176	220 359	406 021	318 401	0	0	540 395	12 395	315 500	85 065	192 395	172 311	0	818
FILIERE CULTURELLE	1 932 319	3 449 250	236 604	467 053	218 674	430 044	17 930	37 008	32 455	54 091	0	0	6 610	4 502	6 858	22 554	9 201	15 677	0	0
Catégorie A	373 803	1 225 672	61 019	199 732	57 140	183 917	3 879	15 815	7 898	18 506	0	0	0	0	673	11 291	2 011	6 188	0	0
Catégorie B	424 901	1 209 762	52 536	146 114	48 071	133 892	4 465	12 222	7 807	16 565	0	0	1 685	2 672	131	5 722	2 478	5 967	0	0
Catégorie C	1 133 615	1 013 816	123 049	121 207	113 463	112 235	9 586	8 971	16 750	19 020	0	0	4 925	1 830	6 054	5 541	4 712	3 522	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	3 897 299	48 813 860	514 053	6 094 398	474 754	5 540 507	39 298	553 890	64 512	735 243	328 547	4 638 162	0	0	25 813	481 500	24 149	292 809	0	950
Catégorie A	3 897 299	48 813 860	514 053	6 094 398	474 754	5 540 507	39 298	553 890	64 512	735 243	328 547	4 638 162	0	0	25 813	481 500	24 149	292 809	0	950
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	1 456 501	37 903 910	279 318	5 737 588	261 069	5 338 815	18 248	398 771	17 618	455 878	86 637	2 723 096	0	0	11 325	442 035	7 129	232 628	0	0
Catégorie A	1 413 663	36 920 267	269 667	5 591 629	251 783	5 202 180	17 884	389 448	17 618	447 782	86 637	2 688 250	0	0	11 325	432 354	6 824	226 471	0	0
Catégorie B	42 838	983 643	9 651	145 959	9 286	136 635	364	9 323	0	8 096	0	34 846	0	0	0	9 681	305	6 157	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	165 688	296 396	25 787	62 246	23 986	58 470	1 800	3 776	3 083	4 458	0	1 447	0	0	924	1 994	1 234	2 133	0	0
Catégorie A	165 688	296 396	25 787	62 246	23 986	58 470	1 800	3 776	3 083	4 458	0	1 447	0	0	924	1 994	1 234	2 133	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	144 715	717 272	16 625	104 319	15 548	98 178	1 077	6 140	877	11 034	4 980	7 996	1 465	0	4 096	8 229	767	4 947	0	0
Catégorie B	144 715	201 049	16 625	26 944	15 548	26 944	1 077	1 906	877	2 540	4 980	4 988	1 465	0	4 096	3 354	767	1 518	0	0
Catégorie C	0	516 223	0	77 375	0	73 140	0	4 234	0	8 494	0	3 008	0	0	0	4 875	0	3 429	0	0
Total	76 893 157	204 179 263	12 553 135	29 032 558	11 872 029	26 934 889	680 767	2 097 663	955 745	2 615 754	420 164	7 376 807	676 394	57 896	629 483	1 696 222	436 151	1 307 889	528	3 452



3.2.1 Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant de l'année 2023

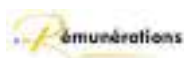
Champ : contractuels sur un emploi permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2023.

3.2.1.0 - Au 31/12/2023, avez-vous mis en place le RIFSEEP pour vos agents contractuels occupant un emploi permanent ?	Oui

Si OUI, afficher la question suivante :

Avez-vous mis en place le RIFSEEP pour l'ensemble des cadres d'emplois éligibles	Oui

3.2.1 - CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités soumises à délibération (IFSE, CIA, autres primes et indemnités) hors frais de déplacement, NBI, SFT, CTI, heures supp et comp, IR et sur rémunération liée à l'outre mer		dont IFSE		dont CIA		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont les différents types de sur-rémunération du traitement liés à l'outre-mer	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	4 281 319	10 215 505	877 227	1 885 902	833 180	1 774 259	44 047	111 643	0	0	0	1 591	0	0
Catégorie A	3 222 731	5 553 301	727 762	1 250 287	694 843	1 179 456	32 919	70 831	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	778 075	3 072 517	123 745	430 312	114 125	397 100	9 620	33 212	0	0	0	1 591	0	0
Catégorie C	280 513	1 589 687	25 720	205 303	24 212	197 703	1 508	7 600	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	4 157 721	2 345 822	895 599	334 593	869 329	326 139	26 270	8 454	0	0	9 865	1 665	0	0
Catégorie A	1 704 703	435 102	543 901	137 119	529 296	133 986	14 605	3 133	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	529 359	121 622	139 227	26 145	134 878	25 393	4 349	752	0	0	8 700	1 098	0	0
Catégorie C	1 923 659	1 789 098	212 471	171 329	205 155	166 760	7 316	4 569	0	0	1 165	567	0	0
FILIERE CULTURELLE	74 396	401 207	8 553	84 191	7 623	79 831	930	4 360	0	0	0	573	0	0
Catégorie A	0	237 941	0	49 926	0	47 000	0	2 926	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	33 602	130 810	4 239	31 511	3 884	30 077	355	1 434	0	0	0	573	0	0
Catégorie C	40 794	32 456	4 314	2 754	3 739	2 754	575	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	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	0	0
FILIERE SOCIALE	1 115 929	8 793 039	163 855	1 258 231	153 551	1 179 800	10 304	78 431	132 273	1 073 645	0	0	0	0
Catégorie A	1 115 929	8 793 039	163 855	1 258 231	153 551	1 179 800	10 304	78 431	132 273	1 073 645	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	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	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	255 577	3 388 047	64 029	699 443	61 670	669 428	2 359	30 015	12 755	300 424	0	0	0	0
Catégorie A	255 577	3 388 047	64 029	699 443	61 670	669 428	2 359	30 015	12 755	300 424	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	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	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	135 919	0	46 193	0	46 193	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	135 919	0	46 193	0	46 193	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	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	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	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	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	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	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	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	0	0
Total	9 884 942	25 279 539	2 009 263	4 308 553	1 925 353	4 075 650	83 910	232 903	145 028	1 374 069	9 865	3 829	0	0



3.3.1

Rémunérations des contractuels occupant un emploi NON permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2023

Champ : contractuels sur un emploi NON permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2023.

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistants maternels	0	0
Assistants familiaux	11 060 700	126 807 792
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	1 195 578	3 592 514
Total	12 256 278	130 400 306



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 avec convention de gestion avec Pôle Emploi

	Nombre d'allocataires dans l'année 2023
Anciens titulaires	23
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 avec convention de gestion avec Pôle Emploi

Si en AUTO-ASSURANCE, afficher et renseigner :	Nombre d'allocataires dans l'année 2023
	342



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

Votre collectivité a-t-elle versé une indemnité de fin de contrat au cours de l'année ?

Oui

Si OUI, afficher le tableau suivant

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement									Total du nombre de contractuels	Dont Hommes	Dont Femmes
		Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,1	Article L332-8,2*	Article L332-8,3*	Article L332-8,4*	Article L332-8, 5*	Article L332-8,6*			
	Accroissement temporaire d'activité	Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emploi existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2 lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité			
FILIERE ADMINISTRATIVE												
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	2	3	0	0	0	0	0	0	0	5	2	3
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	10	6	2	0	0	0	0	0	0	18	2	16
Adjoint administratifs	10	26	0	0	0	0	0	0	0	36	11	25
FILIERE ADMINISTRATIVE	22	35	2	0	0	0	0	0	0	59	15	44
FILIERE TECHNIQUE												
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Adjoint techniques	49	234	0	0	0	0	0	0	0	283	124	159
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	49	234	1	0	0	0	0	0	0	284	125	159
FILIERE CULTURELLE												
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
FILIERE CULTURELLE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
FILIERE SPORTIVE												
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE												

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement										Total du nombre de contractuels	Dont Hommes	Dont Femmes
		Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,1	Article L332-8,2°	Article L332-8,3°	Article L332-8,4°	Article L332-8, 5°	Article L332-8,6°				
	Accroissement temporaire d'activité	Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2 lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité				
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	6	7	0	0	0	0	0	0	0	0	13	2	11
Educateurs de jeunes enfants	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	7	7	0	0	0	0	0	0	0	0	14	2	12
FILIERE MEDICO-SOCIALE													
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	8
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE													
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et ortho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE													
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS													
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement									Total du nombre de contractuels	Dont Hommes	Dont Femmes
		Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,1	Article L332-8,2°	Article L332-8,3°	Article L332-8,4°	Article L332-8, 5°	Article L332-8,6°			
	Accroissement temporaire d'activité	Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2 lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité			
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION												
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	81	282	3	0	0	0	0	0	0	366	142	224

* 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.

Cet indicateur reprend les informations par ailleurs disponibles dans différents indicateurs du bilan social. Il a pour but de calculer automatiquement les écarts de salaire entre hommes et femmes et n'est pas exporté dans le fichier transmis à la DGCL.

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	41 880	38 881	7,16
Catégorie A	50 780	49 746	2,04
Catégorie B	39 537	39 536	0,00
Catégorie C	29 104	30 949	-6,34
FILIERE TECHNIQUE	36 269	34 456	5,00
Catégorie A	60 029	59 771	0,43
Catégorie B	41 059	42 014	-2,33
Catégorie C	32 301	31 631	2,07
FILIERE CULTURELLE	36 390	37 169	-2,14
Catégorie A	53 400	44 896	15,93
Catégorie B	33 195	36 220	-9,11
Catégorie C	34 042	31 583	7,22
FILIERE SPORTIVE			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE SOCIALE	47 820	47 563	0,54
Catégorie A	47 820	47 563	0,54
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE MEDICO-SOCIALE	52 204	55 692	-6,68
Catégorie A	52 553	56 247	-7,03
Catégorie B	42 838	40 646	5,12
Catégorie C			
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	42 484	42 342	0,33
Catégorie A	42 484	42 342	0,33
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE POLICE MUNICIPALE			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE INCENDIE ET SECOURS			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE ANIMATION	36 179	35 334	2,34
Catégorie B	36 179	36 554	-1,04
Catégorie C		34 880	
Total	38 106	42 192	-10,72

Contractuels sur emploi permanent	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	41 574	34 299	17,50
Catégorie A	45 764	40 061	12,46
Catégorie B	32 997	30 355	8,01
Catégorie C	31 238	27 408	12,26
FILIERE TECHNIQUE	36 687	31 683	13,64
Catégorie A	52 777	43 729	17,14
Catégorie B	35 291	37 422	-6,04
Catégorie C	29 133	29 407	-0,94
FILIERE CULTURELLE	26 288	34 857	-32,60
Catégorie A		38 071	
Catégorie B	26 882	31 983	-18,98
Catégorie C	25 819	27 740	-7,44
FILIERE SPORTIVE			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE SOCIALE	36 079	35 360	1,99
Catégorie A	36 079	35 360	1,99
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE MEDICO-SOCIALE	54 727	44 381	18,90
Catégorie A	54 727	44 381	18,90
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		54 368	
Catégorie A		54 368	
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE POLICE MUNICIPALE			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE INCENDIE ET SECOURS			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE ANIMATION			
Catégorie B			
Catégorie C			
Total	38 804	35 560	8,36

Votre collectivité est-elle un département, une région, une collectivité territoriale de plus de 40 000 habitants, le CNFPT ou un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ?

Oui

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Sommes brutes en euros (hommes)	Sommes brutes en euros (femmes)	Nombre de Hommes bénéficiaires	Nombre de femmes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
Les dix plus hautes rémunérations en 2023	667654	421431	6	4	120



3.4.7 - 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.**

3.4.7(1)	Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence (opérations réelles, hors opérations d'ordre)	3 010 406 823
3.4.7(2)	Charges de personnel (opérations réelles, hors opérations d'ordres)	590 138 707

4.1.1 Agents affectés à la prévention

[Retour au sommaire](#)

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au 31/12/2023

			Effectif en équivalent temps plein sur 2023	
	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Hommes	Femmes
Assistants* de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	171	73		
Conseillers** de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	6	3		
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) ***, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	0	0		
Médecins de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité			0,3	1
Infirmiers des services de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité			0	3
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)	0	0		

4.1.2 Actions liées à la prévention dans l'année 2023

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au 31/12/2023

	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	30 600	25	60
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	8 600	26	19
Formation dans le cadre des habilitations	234 907	990	662
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0		
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...)	672 059		

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

	Hommes	Femmes
Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention, en 2023	122	330

Votre collectivité dispose-t-elle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, au 31/12/2023 ?	Oui

Si OUI, afficher et indiquer :

L'année de création du document	2013
L'année de la dernière mise à jour	2023

4.1.5 Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Votre collectivité dispose-t-elle d'un plan de prévention des risques psychosociaux au 31/12/2023 ?	Oui

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 2023 :	
Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ?	Oui
Démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) ?	Oui
D'autres démarches de prévention des risques ?	Oui

4.1.7 Registre de santé et de sécurité au travail

Votre collectivité dispose-t-elle d'un registre de santé et de sécurité au travail, au 31/12/2023 ?	Oui

4.1.8 Registre de danger grave et imminent

Votre collectivité dispose-t-elle d'un registre de danger grave et imminent ?	Oui

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 2023.

Nombre total d'heures rémunérées sur l'année 2023	19 552 332,80	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 2023 dans votre collectivité ?	Oui

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2023								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2023 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					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	2	20	2	5	0	3	0	3	365	248	0	180
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	1	18	0	1	6	7	1	1	21	1 424	27	138
Adjoint administratifs	1	8	0	4	0	7	0	1	367	1 406	0	177
FILIERE ADMINISTRATIVE	4	47	2	11	6	17	1	5	753	3 078	27	495
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	1	0	0	0	0	0	0	0	21	0	0
Techniciens	6	1	3	1	1	0	0	0	71	0	8	0
Agents de maîtrise	14	1	2	0	3	0	0	0	1 958	11	541	0
Adjoint techniques	33	33	5	3	3	1	1	1	2 330	3 485	73	0
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	1	0	0	0	0	0	0	0	44	181	0	0
FILIERE TECHNIQUE	54	36	10	4	7	1	1	1	4 403	3 698	622	0
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territoriaux du patrimoine	1	0	0	0	0	0	0	0	3	365	0	29
FILIERE CULTURELLE	1	3	0	2	0	1	0	1	3	369	0	29

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2023								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2023 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					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers socio-éducatifs	0	1	0	1	0	0	0	0	0	365	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	33	0	12	0	5	0	1	289	1 536	0	248
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	34	0	13	0	5	0	1	289	1 901	0	248
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	4	0	0	0	0	0	0	0	75	0	0
Sages-femmes	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	5	0	0	0	4	0	0	0	200	0	340
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Puéricultrices**	0	2	0	1	0	1	0	1	0	18	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	1	0	1	0	3	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	260	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	1	0	0	0	0	0	0	0	214	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	13	0	2	0	7	0	3	0	770	0	340
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2023								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2023 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					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers d'encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	60	133	13	32	13	31	2	11	5 448	9 816	649	1 112

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 2023.

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 2023 dans votre collectivité ?	Oui

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2023		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 2023		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	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	1	0	0	0	360
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	1	0	4	0	65	0	1 338
Adjointes administratifs	0	1	0	0	0	237	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	2	0	5	0	302	0	1 698
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	1	1	0	0	365	365
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	1	2	2	1	270	0	730	243
Adjointes techniques	1	9	1	7	83	518	316	1 486
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	2	11	4	9	353	518	1 411	2 094
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2023		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 2023		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
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriales du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	1	0	0	0	365
Assistants socio-éducatifs	0	0	1	4	0	0	365	1 460
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	1	5	0	0	365	1 825
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	1	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	1	0	0	0	27
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	1	0	0	0	20
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	1	0	2	0	0	0	47

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2023		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 2023		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
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers d'encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	14	5	21	353	820	1 776	5 664

	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	2	2	5	0	0
Contractuels sur emploi permanent*	0	0	0	0	0	0

* y compris pensions d'invalidité du régime général.

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

[Retour au sommaire](#)

Avez-vous adhéré à un contrat d'assurance statutaire pour la gestion du risque maladie, pour l'année 2023 ?

Non

Tableau 4.2.6.1 : les fonctionnaires

Fondement	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Personnes reconnues travailleurs handicapés	0	0	0	0	0	0	0
Femmes enceintes				49	6	23	78
Fonctionnaires réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée	1	1	9	26	8	44	89
Fonctionnaires occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux	0	0	0	0	0	0	0
Fonctionnaires souffrant de pathologie particulières	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	1	9	75	14	67	167

Tableau 4.2.6.2 : les contractuels

Fondement	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Personnes reconnues travailleurs handicapés	0	0	0	0	0	0	0
Femmes enceintes				22	3	1	26
Contractuels réintégrés après un congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels souffrant de pathologie particulières	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	22	3	1	26

Votre collectivité a-t-elle été saisie d'une demande de protection fonctionnelle au cours de l'année ?	Oui

Si OUI, afficher et compléter les tableaux suivants :

Tableau 4.2.7.1 : les fonctionnaires

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent mis en cause	1	0	0	2	0	0	3
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent victime	7	2	4	73	9	11	106
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent mis en cause	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent victime	6	2	4	73	7	11	103
Total	14	4	8	148	16	22	212

Tableau 4.2.7.2 : les contractuels

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent mis en cause	0	0	0	1	0	2	3
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent victime	0	0	5	17	2	18	42
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent mis en cause	0	0	0	1	0	0	1
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent victime	0	0	4	16	2	15	37
Total	0	0	9	35	4	35	83



Votre collectivité a-t-elle connu un accident du travail mortel durant l'année ?	Non

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'accidents mortels	0	0	0

Nombre de signalements pour actes de violences physiques, de violences sexuelles, de discrimination, harcèlement moral et harcèlement sexuel, agissements sexistes, menaces ou actes d'intimidation envers le personnel au cours de l'année 2023

laïcs et contractuels, y compris sur un emploi non permanent, présents au cours de l'année 2023.

Tableau 4.3.1.1 : Actes de violence physique envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) en 2023, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Oui

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année 2023						Nombre d'actes de violence sexuelle envers le personnel au cours de l'année 2023					
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	1	0	1	6	1	0	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	1	0	0	12	3	7	0	0	0	0	0	0
Total	2	0	1	18	4	7	0	0	0	0	0	0

Tableau 4.3.1.3 : Harcèlement moral envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de harcèlement moral en 2023, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Non

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

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

Tableau 4.3.1.4 : Harcèlement sexuel envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de harcèlement sexuel en 2023, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Oui

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	1	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	0	0	0

Tableau 4.3.1.5 : Agissements sexistes envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'agissements sexistes en 2023, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Oui

Si OUI, afficher et 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		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	1	1	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	1	1	0	1
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	2	1	1

Tableau 4.3.1.6 : Actes de discrimination envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'actes de discrimination en 2023, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Oui

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	1	0	0	1	0	0
Total	1	0	0	1	0	0

Tableau 4.3.1.7 : Menaces ou tout autre acte d'intimidation envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de menaces ou de tout autre acte d'intimidation en 2023, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Oui

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	1	0	0	1	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	2	0	1	22	0	9
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	3	0	1	23	0	9

Modalités organisationnelles

Quelles sont les modalités organisationnelles pour le dispositif de signalement ?	Assuré en propre par la collectivité

Modalités de traitement des faits signalés

Actes de violence physique

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'actes de violence physique au cours de l'année ?	Oui

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	2	0	1	18	4	7	32
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	1	0	0	7	2	2	12
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	1	0	1	5	2	2	11

Actes de violence sexuelle

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'actes de violence sexuelle au cours de l'année ?	Non

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines							0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information							0
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée							0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits							0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux							0

Harcèlement moral

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de harcèlement moral au cours de l'année ?	Non

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines							0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information							0
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée							0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits							0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux							0

Harcèlement sexuel

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de harcèlement sexuel au cours de l'année ?	Oui

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	0	0	1	0	0	0	1
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	1	0	0	0	1
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

Agissements sexistes

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'agissements sexistes au cours de l'année ?	Oui

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	0	0	1	2	1	1	5
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	0	0	1	0	1
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	1	2	0	1	4
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

Menaces

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de menaces au cours de l'année ?	Oui

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	1	0	0	15	0	3	19
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	0	11	0	1	12
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	1	0	0	2	0	1	4

Tout autre acte d'intimidation

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de tout autre acte d'intimidation au cours de l'année ?	Oui

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	2	1	0	8	0	6	17
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	1	0	0	1	0	1	3
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	1	0	0	7	1	0	9

Actes de discrimination

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'actes de discrimination au cours de l'année ?	Oui

Si OUI, afficher et compléter les 2 tableaux suivants :

Nombre d'actes de discrimination recensés ventilés par critère de discrimination

Critère de discrimination	Nombre d'actes recensés
Opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses	2
Origine	0
Orientation sexuelle ou identité de genre	0
Age	0
Patronyme	0
Situation de famille ou de grossesse	0
Etat de santé	0
Apparence physique	0
Handicap	0
Appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race	0

Nombre d'actes de discrimination recensés ventilés par contexte professionnel

Contexte professionnel	Nombre d'actes recensés
Recrutement	0
Promotion	0
Rémunération (dont primes)	0
Evaluation	0
Niveau et périmètre des missions	0
Autres	2

Nombre d'actes de violence physique ou sexuelle, discrimination, harcèlement sexuel, harcèlement moral, agissement sexiste, menaces ou tout autre acte d'intimidation recensés ventilés par type de suite donnée

Si la collectivité a répondu OUI à au moins une des questions filtres précédentes, afficher et compléter le tableau suivant :

Type de suites données	Nombre d'actes recensés
Accueil	0
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	7
Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	0
Mesures de mise à l'abri de la victime	3
Mise en place d'une enquête	7
Sanctions prises	4
Usage du droit de réponse ou de rectification	0
Signalement article 40 code de procédure pénale	0
Signalement plateforme PHAROS	0
Signalement auprès d'un hébergeur ou d'un fournisseur d'accès	0
Autres mesures	19

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent, présents au cours de l'année 2023.

		Hommes	Femmes
D e m a n d e s	Demande de reclassement au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	1
	Demande de reclassement au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
	Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année	6	14
D é c i s i o n s	Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	7	17
	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 2023 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	1
	Reclassement effectif au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	1
	Retraite pour invalidité	7	19
	Licenciement pour inaptitude physique	0	0
	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2023 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :	13	31
	<i>FILIERE ADMINISTRATIVE</i>	0	15
	<i>FILIERE TECHNIQUE</i>	11	7
	<i>FILIERE CULTURELLE</i>	1	1
	<i>FILIERE SPORTIVE</i>	0	0
	<i>FILIERE SOCIALE</i>	1	8
	<i>FILIERE MEDICO-SOCIALE</i>	0	0
	<i>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</i>	0	0
	<i>FILIERE POLICE MUNICIPALE</i>	0	0
	<i>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</i>	0	0
	<i>FILIERE ANIMATION</i>	0	0
	Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2023	55	271
	Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	4	8
	Mises en disponibilité d'office	17	39

Votre collectivité a-t-elle été confrontée à des tentatives de suicide ou des suicides au cours de l'année 2023 ?	Non

Si OUI, afficher et compléter les tableaux suivants :

Tableau 4.5.1.1 : **les fonctionnaires**

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de tentatives de suicides déclarées et reconnues imputables au cours de l'année 2023	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au cours de l'année 2023	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de tentatives de suicides déclarées intervenues sur le lieu de travail	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 4.5.1.2 : **les contractuels**

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de tentatives de suicides déclarées et reconnues imputables au cours de l'année 2023	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au cours de l'année 2023	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de tentatives de suicides déclarées intervenues sur le lieu de travail	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0



5.1.1.1 Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/2023 ayant participé à au moins une formation en 2023

[Retour au sommaire](#)

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2023 et ayant participé à au moins une formation en 2023.

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	198	1 511	47	289	2 045
Catégorie B	131	339	22	36	528
Catégorie C	670	579	13	9	1 271
Total	999	2 429	82	334	3 844



5.1.1.2 Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2023 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation en 2023

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2023 et ayant participé à au moins une formation en 2023.

Titulaires et stagiaires	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par							Nombre total de titulaires et stagiaires 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		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire										
	5.1.1(1)	5.1.1(2)										
Pour les agents de catégorie A												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	160	0	0	1	161	46	115	6	20	26	6	20
Formation prévue par les statuts particuliers	1 725	0	4	24	1 753	0	0	57	431	488	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	1 725	0	4	24	1 753	0	0	57	431	488	0	0
Formation de perfectionnement	1 140	0	1 472	4 814	7 426	0	0	171	1 356	1 527	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	3 025	0	1 476	4 839	9 340	46	115	234	1 807	2 041	6	20
Pour les agents de catégorie B												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	75	0	0	0	75	37	38	4	12	16	4	12
Formation prévue par les statuts particuliers :	516	0	2	0	518	0	0	22	120	142	0	0
<i>"- formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>"- formation de professionnalisation</i>	516	0	2	0	518	0	0	22	120	142	0	0
Formation de perfectionnement	328	0	338	535	1 201	0	0	118	258	376	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	919	0	340	535	1 794	37	38	144	390	534	4	12
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	374	0	0	0	374	41	333	6	29	35	6	29
Formation prévue par les statuts particuliers :	708	0	8	7	723	0	0	95	139	234	0	0
<i>"- formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>"- formation de professionnalisation</i>	708	0	8	7	723	0	0	95	139	234	0	0
Formation de perfectionnement	564	0	989	1 854	3 407	0	0	637	466	1 103	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1 646	0	997	1 861	4 504	41	333	738	634	1 372	6	29
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories												
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL Toutes catégories	5 590	0	2 813	7 235	15 638	124	486	1 116	2 831	3 947	16	61

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		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire										
	5.1.1(1)	5.1.1(2)										
Pour les agents de catégorie A												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	33	0	0	0	33	0	33	0	5	5	0	5
Formation prévue par les statuts particuliers	182	0	0	0	182	0	0	6	173	179	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	182	0	0	0	182	0	0	6	173	179	0	0
Formation de perfectionnement	163	0	496	1 311	1 970	0	0	45	276	321	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	378	0	496	1 311	2 185	0	33	51	454	505	0	5
Pour les agents de catégorie B												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	14	0	0	0	14	1	13	1	2	3	1	2
Formation prévue par les statuts particuliers	72	0	0	0	72	0	0	24	49	73	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	72	0	0	0	72	0	0	24	49	73	0	0
Formation de perfectionnement	65	0	25	31	121	0	0	15	28	43	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	151	0	25	31	207	1	13	40	79	119	1	2
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	9	0	0	0	9	0	0	4	5	9	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	9	0	0	0	9	0	0	4	5	9	0	0
Formation de perfectionnement	14	0	6	7	27	0	0	13	8	21	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	23	0	6	7	36	0	0	17	13	30	0	0
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL Toutes catégories	552	0	527	1 349	2 428	1	46	108	546	654	1	7



5.1.2 Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2023

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur un emploi non permanent, présents au 31/12/2023 et ayant participé à au moins une formation en 2023.

	Nombre total de journées de formation dispensées par							Nombre d'agents occupant un emploi non permanent et présents au 31/12/2023 ayant participé à au moins une action de formation dans l'année				
	CNFPT	CNFPT	Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire										
	5.1.2 (1)	5.1.2(2)										
Collaborateurs de cabinet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	477	0	66	132	675	0	1	148	929	1 077	0	1
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	19	0	42	57	118	0	0	7	33	40	0	0
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	496	0	108	189	793	0	1	155	962	1 117	0	1
Apprentis	3	0	28	13	44	0	0	7	12	19	0	0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	6	0	0	14	20	0	0	1	8	9	0	0
TOTAL Tous types	505	0	136	216	857	0	1	163	982	1 145	0	1

5.1.3 Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2023

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au 31/12/2023.

	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2023		Contractuels présents au 31/12/2023		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 (VAE)					
Dossiers déposés durant l'année	2	7	0	0	9
Dossiers en cours	2	4	0	0	6
Dossiers ayant débouché dans l'année sur une validation	0	1	0	0	1
Bilans de compétence					
Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale	1	5	0	0	6
Congé de formation					
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2023	3	6	0	0	9
- dont le nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation sur le fondement de l'article 22 quinquies de la loi du 13 juillet 1983	3	6	0	0	9
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de transition professionnelle sur le fondement de l'article 22 quinquies de la loi du 13 juillet 1983	0	0	0	0	0

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.



5.1.4 Coûts de formation

Champ : le tableau qui suit concerne le coût des formations qui ont eu lieu en 2023.

		Montants pour l'année 2023 en euros
5.1.4.1	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	3 514 951,00
5.1.4.2	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	0,00
5.1.4.3	Autres organismes	1 305 612,00
5.1.4.4	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	97 874,00
5.1.4.5	Coût de la formation des apprentis	377 977,94
Coût total des actions de formation		5 296 414,94

Vos instances sont-elles placées auprès d'un centre de gestion ?	Non

Si NON, afficher et renseigner le tableau suivant :

Instances	Nombre de représentants du personnel titulaires Hommes	Nombre de représentants du personnel suppléants Hommes	Nombre de représentants du personnel titulaires Femmes	Nombre de représentants du personnel suppléants Femmes
Comité social territorial	5	7	2	10
Formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail	5	7	15	9
Commission administrative paritaire	9	15	10	14
Commission consultative paritaire	2	6	1	7

Pour les centres de gestion uniquement :

Instances	Nombre de collectivités et d'établissements rattachés à l'instance placée auprès du centre de gestion	Nombre de représentants du personnel titulaires Hommes	Nombre de représentants du personnel suppléants Hommes	Nombre de représentants du personnel titulaires Femmes	Nombre de représentants du personnel suppléants Femmes
Comité social territorial	0	0	0	0	0
Formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0	0	0	0	0
Commission administrative paritaire	0	0	0	0	0
Commission consultative paritaire	0	0	0	0	0

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

	Nombre de réunions dans l'année 2023
du comité social territorial *	7
des commissions administratives paritaires	6
des commissions consultatives paritaires	4

* pour les collectivités ayant un CST propre

Pour les collectivités de 50 agents ou plus, uniquement :

Disposez-vous d'une formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein de votre collectivité?	Non

Si oui :

Nombre de réunions du F3SCT dans l'année 2023	4
Nombre de jours d'activité des représentants en F3SCT	50
Nombre de jours d'activité du secrétaire du F3SCT	50

Pour les centres de gestion, uniquement :

Votre comité social territorial (CST) a-t-il siégé en 2023 pour exercer les missions dévolues à une formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail (F3SCT) ?	Non

Si oui :

Nombre de réunions du CST dans l'année 2023 pour exercer les missions dévolues à une F3SCT	0

6.1.1.4 Nombre de saisines de la CAP ou de la CCP

	Saisines de droit	Saisines effectuées à la demande des agents	Total
des commissions administratives paritaires	2	6	8
des commissions consultatives paritaires	21	1	22

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 2023.

	Nombre de jours dans l'année 2023
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	4 560
Journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation en application de l'article 18 du décret du 3 avril 1985	253
Journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation en application de l'article 18 du décret du 3 avril 1985	668
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	67

	Nombre d'heures dans l'année 2023
Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	2 458
Heures de décharges d'activité de service :	
- auxquelles ont droit les organisations syndicales	2 458
- effectivement utilisées	2 458

	Nombre de protocoles dans l'année 2023
Nombre de protocoles d'accords (avec seuil complémentaire)	0

Votre collectivité a-t-elle été concernée par les grèves en 2023 ?	Oui

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Cessations collectives et concertées du travail	Nombre de journées de grève en 2023
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	3 577
- sur mot d'ordre national	3 550
- sur mot d'ordre uniquement local	27
- non précisé, autres	0

6.1.5 Nombre de négociations engagées au cours de l'année 2023 et nombre d'accords collectifs conclus et signés

Avez-vous engagé des négociations au cours de l'année 2023 ?	Non

Avez-vous conclu un ou plusieurs accords collectifs, en 2023 ou avant ?	Oui

Domaines de négociation	Nombre de négociations engagées à l'initiative de l'autorité territoriale au cours de 2023	Nombre de négociations engagées à l'initiative des organisations syndicales au cours de 2023	Nombre d'accords collectifs conclus et signés avant 2023	Nombre d'accords collectifs conclus et signés en 2023
Conditions et organisation du travail (dont actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail)	0	0	0	0
Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail	0	0	0	0
Mise en place du télétravail	0	0	1	0
Accompagnement social des mesures de réorganisation des services	0	0	0	0
Mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le réchauffement climatique, préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations	0	0	0	0
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	0	0	0	0
Promotion de l'égalité des chances et reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières	0	0	0	0
Insertion professionnelle, maintien dans l'emploi et évolution professionnelle des personnes en situation de handicap	0	0	0	0
Déroulement des carrières et promotion professionnelle	0	0	1	0
Apprentissage	0	0	0	0
Formation professionnelle et formation tout au long de la vie	0	0	0	0
Intéressement collectif et modalités de mis en œuvre de politiques indemnitaires	0	0	0	0
Action sociale	0	0	0	0
Protection sociale complémentaire	0	0	0	0
Evolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	0	0	0	0

6.1.6 Existence d'un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents ou, à défaut, d'une délibération de l'organe délibérant.

Au sein de la collectivité, existe-t-il un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents en 2023 ?	Non

Si NON, EN COURS ou NE SAIT PAS,

A défaut, existe-t-il une délibération de l'organe délibérant en 2023 ?	Non

Si OUI à 6.1.6.1 ou 6.1.6.2,

Quels sont les services publics concernés par la continuité de service en 2023 ?

Collecte et traitement des déchets des ménages	Non
Transport public de personnes	Non
Aides aux personnes âgées et handicapées	Non
Accueil des enfants de moins de 3 ans	Non
Accueil périscolaire	Non
Restauration collective et scolaire	Non

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

Montant des dépenses pour la réalisation des prestations d'action sociale (en € ; opérations réelles, hors opérations d'ordres)	6156053

Prestations servies directement par la collectivité (*)	Oui
Prestations servies par l' intermédiaire d'un centre de gestion (conclusion d'un contrat-cadre d'action sociale)	Non
Prestations servies par l' intermédiaire d'une association nationale	Non
Prestations servies par l' intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale (comité d'œuvres sociales local, organisme propre à la collectivité)	Oui

(*) Chèques vacances, restauration, aide à la famille, subventions pour séjours d'enfants, prestation pour enfant en situation de handicap, autres...

Type de prestation		Nombre de bénéficiaires					
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Restauration	Subventions	130	195	63	97	55	105
	Titres restaurants	598	2907	318	1046	1082	1570
Logement Famille		0	0	0	0	0	0
	Places réservées en crèches	0	0	0	0	0	0
	Tickets CESU garde d'enfants 0-6 ans	5	32	2	6	8	17
	Allocation garde de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0
	Autres aides à la garde d'enfant	0	0	0	0	0	0
	Subventions pour séjours d'enfants (en colonie de vacances, en centres de loisirs, sans hébergement, séjours linguistiques...)	2	65	9	45	18	76
	Allocation aux parents d'enfants handicapés ou de jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage	9	56	4	9	13	39
	Séjours en centres de vacances spécialisés	0	1	0	0	0	1
Vacances et loisirs	Chèque-vacances	43	411	52	273	335	555
	Chèque lire	0	0	0	0	0	0
	Chèque culture	0	0	0	0	0	0
Prêts et aides exceptionnelles (situations difficiles)		0	0	0	0	0	0

Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Au sein de la collectivité, existe-t-il un accord collectif sur la protection sociale complémentaire ?	Oui

Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance

	Santé	Prévoyance
Via une convention de participation propre à la collectivité	Oui	Oui
Via une adhésion à une convention de participation souscrite par le centre de gestion	Non	Non
Via un contrat ou un règlement labellisé	Non	Non

Nombre de bénéficiaires et montant des prestations de protection sociale complémentaire

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	985	2 501
Catégorie B	548	1 078
Catégorie C	1 028	1 983
Agents sur emploi non permanent	959	514
Nombre total de bénéficiaires	3 520	6 076

Montant des participations (en €)

Catégorie A	219 025	585 325
Catégorie B	159 309	303 200
Catégorie C	396 617	606 518
Agents sur emploi non permanent	585 715	130 608
Montant total des participations* (en €)	1 360 666	1 625 651



8.1.1 Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

ées concernent les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2023.

Des sanctions disciplinaires ont-elles été prononcées au cours de l'année 2023	Oui

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Fonctionnaires titulaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2023	
	Hommes	Femmes
Sanctions du 1er groupe :	7	2
Avertissement	3	0
Blâme	1	1
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	3	1
Sanctions du 2ème groupe :	0	0
Radiation du tableau d'avancement	0	0
- dont en complément d'une sanction du 2ème groupe	0	0
- dont en complément d'une sanction du 3ème groupe	0	0
Abaisssement d'échelon	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	0	0
Sanctions du 3ème groupe :	2	0
Rétrogradation	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	2	0
Sanctions du 4ème groupe :	1	0
Mise à la retraite d'office	0	0
Révocation	1	0

Fonctionnaires stagiaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires stagiaires (art. 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992) en 2023	
	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 2023	
	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 2023	
	Hommes	Femmes
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	2	0
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	2	0
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	0	0
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	4	0
Ivresse	0	0
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	1	1
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	0	1
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts	0	0
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation	0	0
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	1	0
Autres	0	0



9.1.1 Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun

[Retour au sommaire](#)

Champ : Concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2023.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun	1240	485	1725



9.1.2 Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable

Champ : Concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2023.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable	295	233	528



9.1.3 Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient de la prime de covoiturage

Champ : Concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2023.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient de la prime de covoiturage	0	0	0

1.4

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20250331-331788-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 3 avril 2025

Publié le 3 avril 2025

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 31 MARS 2025
SEANCE DU 31 MARS 2025**

Suite à la convocation en date du 18 mars 2025

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Etaient présents : Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Paul CHRISTOPHE, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Jean-Luc DAR COURT, Christine DECODTS, Laurent DEGALLAIX, Sylvie DELRUE, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Nicolas LEBLANC, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Luc MONNET, Laurent PERIN, Max-André PICK, Christian POIRET, Eric RENAUD, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Karima ZOUGGAGH.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Salim ACHIBA donne pouvoir à Doriane BECUE, Bernard BAUDOUX donne pouvoir à Agnès DENYS, Pierre-Michel BERNARD donne pouvoir à Jean-Luc DAR COURT, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Didier MANIER, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Marie CIETERS, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Valérie CONSEIL, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Laurent DEGALLAIX, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Maël GUIZIOU, Marie-Paule ROUSSELLE donne pouvoir à Monique EVRARD, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Philippe WAYMEL, Anne VANPEENE donne pouvoir à Patrick VALOIS.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Claudine DEROEUX, Jean-Claude DULIEU, Vincent LEDOUX.

Absent(e)(s) : Frédéric DELANNOY, Michel LEFEBVRE, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Michel PLOUY, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Bertrand RINGOT, Jean-Noël VERFAILLIE.

OBJET : Création d'une autorisation spécifique d'absence pour les agents victimes de violences intrafamiliales.

Vu le rapport DRH/2025/75

Vu l'avis rendu par le Comité Social Territorial le 7 mars 2025 ;

DECIDE à l'unanimité:

- d'instaurer une autorisation spéciale d'absence pour l'accomplissement de démarches administratives exceptionnelles dans le cadre de violences intrafamiliales (démarches de protection, etc), selon les conditions et modalités précisées en annexe ci-jointe.

L'autorisation spéciale d'absence ne sera accordée que sous réserve d'un dépôt de plainte préalable de l'agent demandeur et à la suite d'une évaluation des assistantes sociales du Département du Nord.

- de limiter la durée de cette autorisation spéciale d'absence à 3 journées* par année civile et par agent, fractionnables par journée ou demi-journée, indifféremment du temps de la formule de travail ou du statut de l'agent.

**Le barème est exprimé en jours ouvrables (tous les jours de la semaine sauf jours de repos hebdomadaires et jours fériés non travaillés).*

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 15 h 20.

53 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 15 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Madame ZOUGGAGH, ainsi que par Messieurs HIRAUX, JAMELIN et PICK.

Madame DEVOS, présente à l'appel de l'affaire, avait quitté définitivement la séance préalablement au vote et avait donné pouvoir à Monsieur CAUCHE.

Vote intervenu à 15 h 27.

Au moment du vote, 56 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 16

Absents sans procuration : 10

N'ont pas pris part au vote : 0

Ont pris part au vote : 72 (y compris les votants par procuration)

Résultat du vote :

Abstention :	0
Total des suffrages exprimés :	72
Majorité des suffrages exprimés :	37
Pour :	72 (Groupe Union Pour le Nord - Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen - Groupe Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! - Groupe Ecologiste Europe Ecologie Les Verts Génération.s - Mesdames BAILLEUL et DECODTS, ainsi que Monsieur RENAUD, non inscrits)
Contre :	0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation,
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques et de
l'Achat Public,

Eric LECAT

Conditions et modalités d'attribution d'une autorisation spéciale d'absence pour violences intrafamiliales :

Le rapport propose que les agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public (CDD/CDI) et de droit privé (apprentis, contrats/emplois aidés) puissent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence pour l'accomplissement de démarches administratives exceptionnelles dans le cadre de violences intrafamiliales.

Les demandes devront être adressées aux assistantes sociales dédiées au personnel de la Maison Départementale de la Santé au Travail de la Direction des Ressources Humaines.

Ces dernières, après évaluation des besoins, rédigeront une autorisation d'absence écrite ouvrant le droit au bénéfice de cette absence et détermineront ainsi le nombre de jours requis, dans la limite de 3 jours maximums et fractionnables en journée ou demi-journée.

Le manager sera informé de l'absence de l'agent par les assistantes sociales dédiées au personnel de la Maison Départementale de la Santé au Travail. Placée sous le sceau de la confidentialité, cette autorisation spéciale d'absence ne peut pas être soumise aux contraintes de service.

L'agent devra poser dans OCTIME le code SIR pour les absences concernées qui seront validées par l'équipe Gestion des Temps (DRH/ PARH) destinataire de l'autorisation d'absence.

L'agent présentera aux assistantes sociales dans les meilleurs délais après les rendez-vous tout justificatif des démarches ainsi accomplies.

Cette autorisation spéciale d'absence ne pourra être accordée que sous réserve d'un dépôt de plainte préalable de l'agent et seulement sur une période de travail effectif.

L'agent conserve sa rémunération pendant ces absences spéciales.

Lorsque les démarches administratives requises sont accomplies durant une période où l'agent est absent du service (période de congés annuels, de repos compensateur, de jours de fractionnement, de jours RTT ou encore de jours CET), les « congés » ne sont ni interrompus ni remplacés par cette autorisation d'absence. Aucune récupération n'est possible.

1.5

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20250331-331789-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 3 avril 2025

Publié le 3 avril 2025

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 31 MARS 2025
SEANCE DU 31 MARS 2025**

Suite à la convocation en date du 18 mars 2025

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Etaient présents : Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Paul CHRISTOPHE, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Jean-Luc DARCOURT, Christine DECODTS, Laurent DEGALLAIX, Sylvie DELRUE, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Luc MONNET, Laurent PERIN, Max-André PICK, Christian POIRET, Eric RENAUD, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Karima ZOUGGAGH.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Salim ACHIBA donne pouvoir à Doriane BECUE, Bernard BAUDOUX donne pouvoir à Agnès DENYS, Pierre-Michel BERNARD donne pouvoir à Jean-Luc DARCOURT, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Didier MANIER, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Marie CIETERS, Carole DEVOS donne pouvoir à Régis CAUCHE, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Michel LEFEBVRE, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Valérie CONSEIL, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Laurent DEGALLAIX, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Maël GUIZIOU, Marie-Paule ROUSSELLE donne pouvoir à Monique EVRARD, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Philippe WAYMEL, Anne VANPEENE donne pouvoir à Patrick VALOIS.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Claudine DEROEUX, Vincent LEDOUX.

Absent(e)(s) : Frédéric DELANNOY, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Michel PLOUY, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Bertrand RINGOT, Jean-Noël VERFAILLIE.

OBJET : Évolutions des modalités de mise en œuvre du Forfait Mobilité Durable.

Vu le rapport DRH/2025/8

DECIDE à l'unanimité:

- d'actualiser les modalités d'attribution du Forfait Mobilités Durables, selon les modalités reprises dans le rapport ;
 - de verser le Forfait Mobilités Durables à tout agent qui remplirait les conditions d'attribution telles que décrites dans le rapport, sous réserve du vote du budget primitif 2025 ;
 - d'autoriser Monsieur le Président à préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif, notamment en matière de contrôle.
-

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 15 h 27.

56 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 16 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Monsieur LEFEBVRE (porteur du pouvoir de Monsieur DULIEU).

Monsieur CHRISTOPHE, présent à l'appel de l'affaire, avait quitté définitivement la séance préalablement au vote et avait donné pouvoir à Madame ARLABOSSE.

Madame DELRUE, présente à l'appel de l'affaire, avait quitté momentanément la salle préalablement au vote.

Vote intervenu à 15 h 30.

Au moment du vote, 55 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 18

Absents sans procuration : 9

N'ont pas pris part au vote : 0

Ont pris part au vote : 73 (y compris les votants par procuration)

Résultat du vote :

Abstention :	0
Total des suffrages exprimés :	73
Majorité des suffrages exprimés :	37
Pour :	73 (Groupe Union Pour le Nord - Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen - Groupe Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! - Groupe Ecologiste Europe Ecologie Les Verts Génération.s - Mesdames BAILLEUL et DECODTS, ainsi que Monsieur RENAUD, non inscrits)
Contre :	0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation,
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques et de
l'Achat Public,

Eric LECAT

**LISTE DES COMMUNES DES DEPARTEMENTS DU NORD ET DU PAS-DE-CALAIS QUI BENEFICIENT DE
TRANSPORTS EN COMMUN GRATUITS EN 2024 :**

Département du Nord :

Réseau urbain de la communauté d'agglomération du Douaisis :

- Anhiers ;
- Arleux ;
- Aubigny-au-Bac ;
- Aubry ;
- Brunémont ;
- Bugnicourt ;
- Cantin,
- Courchelettes ;
- Cuincy ;
- Dechy ;
- Douai ;
- Erchin ;
- Esquerchin ;
- Estrées ;
- Faumont ;
- Féchain ;
- Férin ;
- Flers-en-Escrebieux ;
- Flines-lez-Râches ;
- Fressin ;
- Goeulzin ;
- Guesnain ;
- Hamel ;
- Lallaing ;
- Lambres-lez-Douai ;
- Lauwin-Planque ;
- Lécuse ;
- Marcq-en-Ostrevent ;
- Râches ;
- Raimbeaucourt ;
- Roost-Warendin ;
- Roucourt ;
- Sin-le-Noble ;
- Villers-au-Tertre ;
- Waziers.

Réseau urbain de la communauté urbaine de Dunkerque :

- Armbouts-Cappel ;
- Bourbourg ;
- Bray-Dunes ;
- Cappelle-la-Grande ;

- Coudekerque-Branche ;
- Craywick ;
- Ghyvelde ;
- Grand-Fort-Philippe ;
- Grande-Synthe ;
- Gravelines ;
- Leffrinckoucke ;
- Loon-Plage ;
- Saint-Georges-sur-l'AA ;
- Spycker ;
- Terdeghem – Coudekerque-village ;
- Zuydcoote.

Département du Pas-de-Calais :

Réseau urbain de Calais :

- Calais ;
- Blériot-Plage ;
- Coquelles ;
- Coulogne ;
- Frethun ;
- Guînes ;
- Hames-Boucres ;
- Les Attaques ;
- Marck ;
- Nielles-les-Calais ;
- Sangatte.

LISTE DES COMMUNES DES DEPARTEMENTS DU NORD ET DU PAS-DE-CALAIS QUI BENEFICIENT DE TRANSPORTS EN COMMUN GRATUITS A COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2025 :

Communauté d'Agglomérations de Lens-Liévin

- Lens
- Ablain – Saint-Nazaire
- Acheville
- Aix-Noulette
- Angres
- Annay
- Avion
- Bénifontaine
- Billy-Montigny
- Bouvigny-Boyeffles
- Bully-les-Mines
- Carency
- Éleu-dit-Leauwette
- Estevelles

- Fouquières-lès-Lens
- Givenchy-en-Gohelle
- Gouy-Servins
- Grenay
- Harnes
- Hulluch
- Liévin
- Loison-sous-Lens
- Loos-en-Gohelle
- Mazingarbe
- Méricourt
- Meurchin
- Noyelles-sous-Lens
- Pont-à-Vendin
- Sains-en-Gohelle
- Sallaumines
- Servins
- Souchez
- Vendin-le-Vieil
- Villers-au-Bois
- Vimy
- Wingles

Communauté d'Agglomération d'Hénin- Carvin

- Bois-Bernard
- Carvin
- Courcelles-lès-Lens
- Courrière
- Dourges
- Drocourt
- Evin-Malmaison
- Hénin-Beaumont,
- Leforest
- Libercourt,
- Montigny-en-Gohelle
- Noyelles-Godault
- Oignies
- Rouvroy.

1.6

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20250331-331790-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 3 avril 2025

Publié le 3 avril 2025

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 31 MARS 2025
SEANCE DU 31 MARS 2025**

Suite à la convocation en date du 18 mars 2025

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Etaient présents : Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Jean-Luc DAR COURT, Christine DECODTS, Laurent DEGALLAIX, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Max-André PICK, Christian POIRET, Eric RENAUD, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Karima ZOUGGAGH.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Salim ACHIBA donne pouvoir à Doriane BECUE, Bernard BAUDOUX donne pouvoir à Agnès DENYS, Pierre-Michel BERNARD donne pouvoir à Jean-Luc DAR COURT, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Didier MANIER, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Martine ARLABOSSE, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Marie CIETERS, Carole DEVOS donne pouvoir à Régis CAUCHE, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Michel LEFEBVRE, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Valérie CONSEIL, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Laurent DEGALLAIX, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Maël GUIZIOU, Marie-Paule ROUSSELLE donne pouvoir à Monique EVRARD, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Philippe WAYMEL, Anne VANPEENE donne pouvoir à Patrick VALOIS.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Claudine DEROEUX.

Absent(e)(s) : Frédéric DELANNOY, Sylvie DELRUE, Michel PLOUY, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Bertrand RINGOT, Jean-Noël VERFAILLIE.

OBJET : Création d'un contrat de projet et de deux postes permanents au sein du Laboratoire Départemental.

DECIDE à l'unanimité:

- de créer 2 postes permanents à temps complet au tableau des effectifs de la façon suivante, pour un coût global annuel de 96 000 € :

Catégorie	Cadre d'emplois	Grade	Quotité	Nombre de poste
A	Cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux	Techniciens de laboratoire médical territoriaux	100%	2

- de créer 1 contrat de projet à temps complet, pour une durée de 5 ans, au tableau des effectifs de la façon suivante, pour un coût global annuel de 48 000 € :

Catégorie	Cadre d'emplois	Grade	Quotité	Nombre de poste
A	Cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux	Techniciens de laboratoire médical territoriaux	100%	1

- de compléter la délibération N° DRH/2020/118 du 24 avril 2020 et d'autoriser le recrutement d'agents contractuels pour les 2 postes détaillés en annexe ci-jointe lorsque le recrutement d'agent titulaire n'aura pas été possible ou lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- d'imputer les dépenses correspondantes au budget départemental 2025, sous réserve de son adoption.

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 15 h 30.

55 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 18 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Madame PARMENTIER-LECOCQ (porteuse du pouvoir de Monsieur LEDOUX).

Vote intervenu à 15 h 32.

Au moment du vote, 56 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 19

Absents sans procuration : 7

N'ont pas pris part au vote : 0

Ont pris part au vote : 75 (y compris les votants par procuration)

Résultat du vote :

Abstention : 0

Total des suffrages exprimés : 75

Majorité des suffrages exprimés : 38

Pour : 75 (Groupe Union Pour le Nord - Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen - Groupe Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! - Groupe Ecologiste Europe Ecologie Les Verts Génération.s - Mesdames BAILLEUL et DECODTS, ainsi que Monsieur RENAUD, non inscrits)

Contre : 0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation,
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques et de
l'Achat Public,

Eric LECAT

Technicien-ne de laboratoire Chimie

Fonction : Technicien de laboratoire

Emploi type : Technicienne / Technicien de laboratoire

Cadre d'emplois ou Catégorie : Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux

Affectation : Direction Ruralité Environnement, Laboratoire Départemental Public – Service Hygiène alimentaire

Lieu de travail : LDP. Domaine du CERTIA. Villeneuve d'Ascq

DESCRIPTION DE LA (OU DES) MISSION(S) ET DU CONTEXTE

Le Laboratoire Départemental Public du Nord réalise des analyses dans les domaines de la santé animale et de l'hygiène alimentaire. Certaines de ces analyses revêtent un caractère d'urgence. La continuité de service est donc une priorité.

Au travers de ses différentes activités, le laboratoire participe à la protection des consommateurs, à la prévention des maladies d'élevage contagieuses, au diagnostic des pathologies et à l'épidémiosurveillance.

Sous l'autorité du responsable du laboratoire et du responsable hygiène alimentaire, le technicien de laboratoire réalise des analyses en chimie alimentaire, y compris la recherche des résidus de médicaments vétérinaires et des facteurs de croissance.

Toutes les analyses réalisées devront être réalisées conformément à la démarche qualité mise en place au laboratoire.

Relations professionnelles :

Interne : Relations et collaborations avec les agents du service

Externe : Relations avec les commanditaires publics et privés

Relations avec les prestataires externes pour la maintenance des appareils, la gestion des interfaces informatiques, les commandes de réactifs et consommables.

CONDITIONS D'EXERCICE

Obligations du poste :

Diplômes : diplôme d'analyses biochimiques à orientation alimentaire
Suivre des formations externes ou internes.

Obligation du poste :

Métier non télétravaillable

Conditions particulières :

Port de blouses.

Station debout fréquente.

Bonne acuité visuelle.

ACTIVITES/COMPETENCES TECHNIQUES	ACTIVITES/COMPETENCES TRANSVERSALES
■ <u>Savoir faire</u> <u>Analyse des prélèvements et des échantillons réalisés</u> - Respecter les procédures d'analyses de la réception de l'échantillon au rendu des résultats - Réceptionner et exploiter les demandes d'analyse - Contrôler la conformité des prélèvements en fonction des protocoles et procédures du laboratoire - Effectuer les analyses à l'aide des techniques appropriées dans le domaine de la bactériologie et de la parasitologie - Vérifier le bon fonctionnement du matériel - Assurer la traçabilité des consommables, des réactifs et des étapes analytiques - Assurer la qualité du processus analytique - Vérifier, avant la validation, la qualité des résultats en termes de cohérence et de précision - Vérifier, en cas d'anomalie, les résultats antérieurs - Interpréter les résultats des contrôles qualité pour les validations analytiques <u>Utilisation, contrôle et entretien du matériel et métrologie</u> - Vérifier la conformité des matériels participant à la réalisation des analyses à l'aide des procédures internes de vérification - Entretenir et assurer la maintenance courante des appareils - Diagnostiquer une panne simple sur un appareil <u>Gestion des stocks et/ou des commandes de réactifs et consommables</u> - Tenir et surveiller les stocks de petits matériels et de consommables <u>Participation à la démarche qualité du laboratoire</u> - Compléter les documents d'enregistrement permettant la traçabilité des analyses - Réaliser la saisie informatique des données - Rédiger des protocoles, procédures, modes opératoires et instructions relatifs aux activités du technicien - Participer à la détection d'anomalies et à la mise en place d'actions correctives - Participer à la mise en place de nouvelles analyses ou techniques - Participer au paramétrage informatique et à la validation des logiciels d'interprétation et du LIMS ■ <u>Savoirs</u> - Connaissances biochimiques à orientation alimentaire - Procédures et Normes relatives aux analyses - Modalités d'élimination des déchets - Procédures de traçabilité - Maintenances de base des appareils et équipements d'analyse - Métrologie des instruments de mesure - Normes, démarches et processus qualité en laboratoire	■ <u>Savoir faire</u> <u>Compte rendu d'activité</u> - Organiser ses tâches en fonction du plan de charge - Proposer des solutions et des adaptations afin d'apporter un meilleur service rendu - Participer au travail de l'équipe et aux réunions - Rendre compte du travail effectué et des conditions de son intervention - Vérifier son travail en fonction des directives et procédures <u>Application des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail</u> - Signaler les dysfonctionnements ou le non-respect des règles HSST - S'assurer de la formation des stagiaires ou agents à utiliser des matériels et équipements ■ <u>Savoirs</u> - Outils informatiques (Word, Excel, PWP) ■ <u>Savoir-être</u> - Esprit d'analyse - Etre méthodique - Faire preuve d'autonomie - Savoir faire preuve de réactivité - Savoir gérer les priorités - Etre rigoureux - Savoir travailler en équipe
ACTIVITES SPECIFIQUES Application de la documentation qualité mise en place au laboratoire. Respect des modes opératoires, procédures spécifiques, méthodes officielles en respect avec les règles d'accréditation	

Technicien-ne de laboratoire Microbiologie

Fonction : Technicien de laboratoire

Emploi type : Technicienne / Technicien de laboratoire

Cadre d'emplois ou Catégorie : Pédiatres-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux

Affectation : Direction Ruralité Environnement, Laboratoire Départemental Public – Service Hygiène alimentaire

Lieu de travail : LDP. Domaine du CERTIA. Villeneuve d'Ascq

DESCRIPTION DE LA (OU DES) MISSION(S) ET DU CONTEXTE

Le Laboratoire Départemental Public du Nord réalise des analyses dans les domaines de la santé animale et de l'hygiène alimentaire. Certaines de ces analyses revêtent un caractère d'urgence. La continuité de service est donc une priorité.

Au travers de ses différentes activités, le laboratoire participe à la protection des consommateurs, à la prévention des maladies d'élevage contagieuses, au diagnostic des pathologies et à l'épidémiosurveillance.

Sous l'autorité du responsable du laboratoire et du responsable hygiène alimentaire, le technicien de laboratoire réalise des analyses microbiologiques sur des denrées alimentaires.

Dans le cadre de cette mission, le technicien réalisera des analyses dans les domaines de la bactériologie et de la
Toutes les analyses réalisées devront être réalisées conformément à la démarche qualité mise en place au laboratoire.

Relations professionnelles :

Interne : Relations et collaborations avec les agents du service

Externe : Relations avec les commanditaires publics et privés

Relations avec les prestataires externes pour la maintenance des appareils, la gestion des interfaces informatiques, les commandes de réactifs et consommables.

CONDITIONS D'EXERCICE

Obligations du poste :

Diplômes : diplôme d'analyses biochimiques à orientation alimentaire
Suivre des formations externes ou internes.

Obligation du poste :

Métier non télétravaillable

Conditions particulières :

Port de blouses.
Station debout fréquente.
Bonne acuité visuelle.

ACTIVITES/COMPETENCES TECHNIQUES	ACTIVITES/COMPETENCES TRANSVERSALES
■ <u>Savoir faire</u> <u>Analyse des prélèvements et des échantillons réalisés</u> - Respecter les procédures d'analyses de la réception de l'échantillon au rendu des résultats - Réceptionner et exploiter les demandes d'analyse - Contrôler la conformité des prélèvements en fonction des protocoles et procédures du laboratoire - Effectuer les analyses à l'aide des techniques appropriées dans le domaine de la bactériologie et de la parasitologie - Vérifier le bon fonctionnement du matériel - Assurer la traçabilité des consommables, des réactifs et des étapes analytiques - Assurer la qualité du processus analytique - Vérifier, avant la validation, la qualité des résultats en termes de cohérence et de précision - Vérifier, en cas d'anomalie, les résultats antérieurs - Interpréter les résultats des contrôles qualité pour les validations analytiques <u>Utilisation, contrôle et entretien du matériel et métrologie</u> - Vérifier la conformité des matériels participant à la réalisation des analyses à l'aide des procédures internes de vérification - Entretenir et assurer la maintenance courante des appareils - Diagnostiquer une panne simple sur un appareil <u>Gestion des stocks et/ou des commandes de réactifs et consommables</u> - Tenir et surveiller les stocks de petits matériels et de consommables <u>Participation à la démarche qualité du laboratoire</u> - Compléter les documents d'enregistrement permettant la traçabilité des analyses - Réaliser la saisie informatique des données - Rédiger des protocoles, procédures, modes opératoires et instructions relatifs aux activités du technicien - Participer à la détection d'anomalies et à la mise en place d'actions correctives - Participer à la mise en place de nouvelles analyses ou techniques - Participer au paramétrage informatique et à la validation des logiciels d'interprétation et du LIMS ■ <u>Savoirs</u> - Connaissances biochimiques à orientation alimentaire - Procédures et Normes relatives aux analyses - Modalités d'élimination des déchets - Procédures de traçabilité - Maintenances de base des appareils et équipements d'analyse - Métrologie des instruments de mesure - Normes, démarches et processus qualité en laboratoire	■ <u>Savoir faire</u> <u>Compte rendu d'activité</u> - Organiser ses tâches en fonction du plan de charge - Proposer des solutions et des adaptations afin d'apporter un meilleur service rendu - Participer au travail de l'équipe et aux réunions - Rendre compte du travail effectué et des conditions de son intervention - Vérifier son travail en fonction des directives et procédures <u>Application des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail</u> - Signaler les dysfonctionnements ou le non-respect des règles HSST - S'assurer de la formation des stagiaires ou agents à utiliser des matériels et équipements ■ <u>Savoirs</u> - Outils informatiques (Word, Excel, PWP) ■ <u>Savoir-être</u> - Esprit d'analyse - Etre méthodique - Faire preuve d'autonomie - Savoir faire preuve de réactivité - Savoir gérer les priorités - Etre rigoureux - Savoir travailler en équipe
ACTIVITES SPECIFIQUES	
Application de la documentation qualité mise en place au laboratoire. Respect des modes opératoires, procédures spécifiques, méthodes officielles en respect avec les règles d'accréditation	

1.7

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20250331-331791-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 3 avril 2025

Publié le 3 avril 2025

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 31 MARS 2025
SEANCE DU 31 MARS 2025**

Suite à la convocation en date du 18 mars 2025

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Etaient présents : Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Jean-Luc DAR COURT, Christine DECODTS, Laurent DEGALLAIX, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Max-André PICK, Christian POIRET, Eric RENAUD, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Karima ZOUGGAGH.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Salim ACHIBA donne pouvoir à Doriane BECUE, Bernard BAUDOUX donne pouvoir à Agnès DENYS, Pierre-Michel BERNARD donne pouvoir à Jean-Luc DAR COURT, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Didier MANIER, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Martine ARLABOSSE, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Marie CIETERS, Carole DEVOS donne pouvoir à Régis CAUCHE, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Michel LEFEBVRE, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Valérie CONSEIL, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Laurent DEGALLAIX, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Maël GUIZIOU, Marie-Paule ROUSSELLE donne pouvoir à Monique EVRARD, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Philippe WAYMEL, Anne VANPEENE donne pouvoir à Patrick VALOIS.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Claudine DEROEUX.

Absent(e)(s) : Frédéric DELANNOY, Sylvie DELRUE, Michel PLOUY, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Bertrand RINGOT, Jean-Noël VERFAILLIE.

OBJET : Recours éventuel à des agents contractuels pour des emplois catégorie A, B ou C.

DECIDE à l'unanimité:

- de compléter la délibération N° DRH/2020/118 du 24 avril 2020 et d'autoriser le recrutement d'agents contractuels pour les 34 postes détaillés en annexe ci-jointe lorsque le recrutement d'agent titulaire n'aura pas été possible.
-

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 15 h 32.

56 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 19 pouvoirs.

Vote intervenu à 15 h 32.

Au moment du vote, 56 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations :	19
Absents sans procuration :	7
N'ont pas pris part au vote :	0
Ont pris part au vote :	75 (y compris les votants par procuration)

Résultat du vote :

Abstentions :	26 (Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen - Groupe Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! - Groupe Ecologiste Europe Ecologie Les Verts Génération.s)
Total des suffrages exprimés :	49
Majorité des suffrages exprimés :	25
Pour :	49 (Groupe Union Pour le Nord - Mesdames BAILLEUL et DECODTS, ainsi que Monsieur RENAUD, non inscrits)
Contre :	0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation,
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques et de
l'Achat Public,

Eric LECAT

Fonction	Directeur de la communication (F/H)
Famille professionnelle	Administrative
Cadre d'emploi	Attaché territorial
Grade	Attaché, Attaché principal, Attaché hors classe
Nombre	1
Motif	Expertise particulière
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> La Direction de la Communication est au service de la visibilité et de la valorisation du Département du Nord, de ses politiques et de ses actions. Elle élabore des campagnes ciblées pour informer, mobiliser et fédérer les Nordistes et ses partenaires. Pour ce faire, elle s'appuie sur des experts métiers dans les champs de la communication, de l'événementiel, du numérique, du graphisme, de l'audiovisuel, de la culture, du journalisme et des réseaux sociaux. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Identifier les enjeux de communication du Département et repenser les approches en intégrant les orientations politiques définies par l'exécutif et les attentes des usagers ; - Manager et coordonner les équipes pluridisciplinaires de la Direction de la Communication, à savoir près de 80 collaborateurs répartis en plusieurs entités thématiques : communication externe, événementiel, graphisme, éditorial, audiovisuel, numérique, culture ; - Organiser les moyens humains, techniques et financiers nécessaires à la réalisation des actions de communication tout en veillant à leur cohérence et transversalité. ▪ <u>Attendus spécifiques du poste</u> - Management par projets et par objectifs ; - A l'aise dans les environnements et situations complexes, et dans le pilotage et l'animation d'une direction ; - Forte aptitude relationnelle et fédératrice. ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Pics d'activités liés au calendrier institutionnel ; - Travail en situations complexes, et dans le pilotage et l'animation d'une direction.

Fonction	Chargé de projet événementiel (H/F)
Famille professionnelle	Administrative
Cadre d'emploi	Rédacteur territorial, Attaché territorial
Grade	Rédacteur, Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe, Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe, Attaché
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> Au sein d'une Direction de la Communication dynamique et innovante, le service événementiel, composé de 15 agents, est en charge de l'organisation d'événements, de leur conception et leur réalisation, sur leurs aspects stratégiques, opérationnels et logistiques. En mettant en œuvre des concepts et des plans d'action qualitatifs, il est ainsi le garant de la visibilité et du rayonnement de l'institution sur les événements auxquels elle participe. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Conseiller les commanditaires d'événements afin de répondre au mieux à leurs besoins tout en assurant et valorisant la visibilité du Département ; - Concevoir des cahiers des charges d'événements ainsi que des plans d'actions associés en faisant preuve de créativité tout en respectant les budgets définis ; - Participer aux réunions d'équipe projets qui associent l'ensemble des intervenants nécessaires à l'organisation d'événements ; - Assurer la coordination opérationnelle et logistique des plans d'action validés avec les équipes logistiques et/ou les prestataires concernés, en veillant au respect des budgets et des plannings définis ; - Etre présent(e) sur les événements afin de s'assurer du bon déroulement du planning, de réagir et être force de proposition en cas de d'imprévus. ▪ <u>Attendus spécifiques du poste</u> - Expérience dans le domaine de l'événementiel ; - Fonctionnement de la collectivité et des services. ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Large disponibilité requise pour assurer une présence sur les événements et adapter les horaires aux pics d'activités ; - Mobilité géographique en raison des déplacements fréquents. - Travail dans l'urgence et contexte d'imprévus.

Fonction	Secrétaire médico-sociale (F/H)
Famille professionnelle	Administrative
Cadre d'emploi	Rédacteur
Grade	Rédacteur, Rédacteur principal 2 ^{ème} classe, Rédacteur principal 1 ^{ère} classe
Nombre	5
Motif	Expertise particulière et qualifications spécifique attendue
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> La Direction Déléguée est un échelon de déconcentration des services départementaux où s'exerce la responsabilité de la mise en œuvre des politiques sociales et médico-sociales. Elle inscrit son action dans des bassins de vie et d'emploi. Elle regroupe, sur un territoire défini, une Maison Nord Solidarités (MNS). Sous l'autorité du responsable MNS, le/la secrétaire médico-social contribue au fonctionnement des services en apportant sa collaboration aux travailleurs sociaux et médico-sociaux, ainsi qu'aux responsables de service. Il/Elle est chargé(e) d'assurer l'accueil et l'orientation du public, il/elle contribue à l'accès aux droits des personnes, assure le suivi des dossiers administratifs qui lui sont confiés. Il/Elle exerce sa mission dans le respect du cadre juridique et du secret professionnel lié au statut et à la mission exercée. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Apporter son soutien technique aux travailleurs sociaux et médico-sociaux, ainsi qu'aux responsables de service ; - Accueillir et orienter le public et lui permettre l'accès aux droits ; - Assurer le suivi des dossiers administratifs confiés, dans le respect du cadre juridique et du secret professionnel ; - Entretenir les relations avec les partenaires institutionnels et associatifs. ▪ <u>Attendus spécifiques du poste.</u> - Accueil du public. ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Déplacements fréquents ; - Forte disponibilité ; - Risques de tension dans la relation au public ; - Respect de l'éthique professionnelle, sens du service public et des relations avec le public.

Fonction	Charge d'études (F/H)
Famille professionnelle	Administrative, Technique
Cadre d'emploi	Rédacteur, Technicien
Grade	Rédacteur, Rédacteur principal 2 ^{ème} classe, Rédacteur principal 1 ^{ère} classe, Technicien, Technicien principal 2 ^{ème} classe, Technicien principal 1 ^{ère} classe
Nombre	1
Motif	Expertise particulière
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> Sous l'autorité du responsable du SAMC, et en lien avec les chargés d'études du service, le/la chargé(e) d'études contribue à la démarche globale de pilotage des politiques sociales départementales. Le/la chargé(e) d'études contribue aux études de populations et de territoires ainsi qu'aux analyses prospectives sur les différents domaines de compétence de la DRNSP. Le/la chargé(e) d'études organise les données, crée(e) des bases de données, réalise les traitements et prépare les premières analyses qui seront utilisées par les chargés d'étude. Le/la chargé(e) d'études réalise les cartographies nécessaires aux différents documents produits par le service. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Collecter et traiter les informations nécessaires au développement des fonctions d'observation et d'anticipation sur les domaines de compétence du Département en matière d'action sociale ; - Mobiliser les sources des différentes institutions partenaires telles que les sources internes au département ; - Proposer les traitements de données pertinents et produire des restitutions adaptées ; - Participer à l'analyse des résultats et contribuer à la rédaction des études ; - Mettre à jour systématiquement les tableaux de bord ; - Réaliser les cartographies demandées dans le cadre des rapports produits et assurer leur mise à jour régulière. ▪ <u>Attendus spécifiques du poste</u> - Méthodes de collecte et traitement de l'information ; - Méthodes et outils d'observation et prospective ; - Techniques d'analyse et synthèse de textes et documents ; - Techniques d'analyses comparatives (benchmarking). ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Disponibilité, réactivité.

Fonction	Chef de projet numérisation dématérialisation (F/H)
Famille professionnelle	Administrative, Technique
Cadre d'emploi	Attaché territoriaux, Ingénieur territoriaux
Grade	Attaché, Attaché principal, Ingénieur, Ingénieur Principal
Nombre	1
Motif	Expertise particulière
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> La Direction des Moyens Généraux met en œuvre les orientations stratégiques de la collectivité en matière de politique de numérisation sur un mode coopératif dans divers domaines d'intervention. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Réaliser un recensement et une analyse des productions documentaires par typologie ; - Intégrer la réflexion relative au support de l'information et à la méthodologie de numérisation ; - Intégrer et respecter les dispositions techniques, légales et réglementaires ; - Mettre au point puis, en œuvre et en pérenniser les processus de numérisation ; - Accompagner les changements de pratiques en lien avec la Direction des Systèmes Informatiques et les directions opérationnelles concernées. ▪ <u>Attendus spécifiques du post</u> - Répondre aux enquêtes, audits et évaluation sur l'activité numérisation (organisation, production et moyens) ; - Analyser, interpréter et présenter les résultats d'un traitement statistique de l'activité. ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Horaires variables et déplacements occasionnels, pics d'activités liés au calendrier du projet ; - Travail en situations complexes, et dans des contextes d'urgences et d'imprévus.

Fonction	Gestionnaire comptable et financier (F/H)
Famille professionnelle	Administrative
Cadre d'emploi	Adjoint administratif territorial
Grade	Adjoint administratif, adjoint administratif principal de 2ème classe, adjoint administratif principal de 1ère classe
Nombre	1
Motif	Expertise
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> La Direction Générale Adjointe Partenaire et Ressources réunit les fonctions supports de la Collectivité dans une recherche de mise en synergie de l'ensemble des compétences de la DGA, afin d'optimiser et sécuriser les ressources départementales et ainsi répondre au mieux aux besoins des agents et des services. La Direction des Finances et du Conseil en Gestion est en charge du suivi et de la bonne exécution budgétaire des politiques Départementales, en lien avec les directions opérationnelles concernées et les équipes du pilotage budgétaire des Secrétariats Généraux. Le/la gestionnaire comptable et financier assure les traitements comptables liés aux volets dépenses (notamment les marchés) ou recettes dans le respect des règles comptables et du règlement financier de la collectivité. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Assurer les traitements comptables liés à l'exécution des marchés ou le paiement des subventions ; - Mettre en place un dialogue collaboratif avec les gestionnaires administratifs des directions opérationnelles et participer à l'instruction financière des dossiers afin d'assurer une fluidité de traitement des demandes de subventions ou dans l'exécution des marchés ; - Garantir la qualité des engagements, des liquidations et autres opérations liées (création de tiers, enrichissement des fiches marchés, vérification des bons de commande, etc.), réalisées pour le compte et en partenariat avec les directions opérationnelles ; - Contribuer à la mise en place de tableaux de bord collaboratifs permettant une bonne prévision des engagements, des liquidations et le suivi des paiements pour faciliter le dialogue de gestion et la co-instruction des dossiers. ▪ <u>Attendus spécifiques du poste</u> - Intéressé(e) par le domaine de la comptabilité et des procédures comptables ; - Doté(e) d'un bon relationnel et du sens du travail en équipe ; - Organisé(e), autonome, faisant preuve de réserve et de discrétion ; - A l'aise avec les outils de bureautique Word et Excel.

Fonction	Chef de projet automatisation des processus financiers (F/H)
Famille professionnelle	Administrative, Technique
Cadre d'emploi	Attaché territoriaux, Ingénieur territoriaux
Grade	Attaché, Attaché principal, Ingénieur, Ingénieur Principal
Nombre	1
Motif	Expertise particulière
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> Afin de moderniser ses pratiques financières, de garantir un niveau de qualité comptable et de maintenir un système d'information financier performant, le Service Sécurisation Appui Modernisation et le Service Contrôle et Qualité Comptable constituent le pôle « Innovation et Qualité Comptable ». ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Assurer la maîtrise d'ouvrage opérationnelle, en participant à la conduite du changement et en définissant les spécifications fonctionnelles liées au projet ; - Piloter et conduire des projets d'optimisation des processus financiers, en évaluant les enjeux et les risques, en élaborant le cahier des charges et en organisant le déroulement des travaux ; - Maintenir un système d'information financier performant ; - Garantir un niveau de qualité comptable ; - Réaliser des travaux d'automatisation des processus métiers (macros, développement et exécution de Robotic Process Automation (RPA)) ; - Moderniser les pratiques financières ; - Accompagner et former les équipes au changement des pratiques. ▪ <u>Attendus spécifiques du post</u> - Concevoir et intégrer des applications, mettre en œuvre des progiciels ; - Réaliser des tests des programmes et des prototypes. ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Horaires variables et déplacements occasionnels, pics d'activités liés au calendrier du projet ; - Travail en situations complexes, et dans des contextes d'urgences et d'imprévus.

Fonction	Chargé de mission achat marché (H/F)
Famille professionnelle	Administrative
Cadre d'emploi	Attaché
Grade	Attaché, Attaché principal
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> La Direction des Bâtiments est chargée de l'entretien, de l'exploitation et de la modernisation de 202 collèges et 375 bâtiments départementaux. Elle dispose de services centraux et de services déconcentrés en territoire. Au sein du service gestion des ressources, l'équipe « Achat / Marchés » contribue au pilotage de l'ensemble des achats de la Direction des Bâtiments, en définissant la stratégie d'achat et en rédigeant les documents de consultation en lien avec la Direction des Affaires Juridiques et de l'Achat Public. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Gestion administrative et juridique des procédures de la direction ; - Rédaction des documents d'exécution administrative des marchés publics ; - Assistance juridique sur l'ensemble des thématiques liées à l'acte de construire ; - Planification de la commande publique et d'une politique d'achat ; - Evaluation des achats de la direction ; - Veille des milieux fournisseurs : sourcing, stimulation concurrentielle. ▪ <u>Attendus spécifiques du poste</u> - Bonnes connaissances des règles liées à l'achat public. ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Permanences, déplacements, contraintes horaires.

Fonction	Technicien Tous Corps d'Etat (F/H)
Famille professionnelle	Technique
Cadre d'emploi	Technicien territorial
Grade	Technicien, Technicien principal 2 ^{ème} classe, Technicien principal de 1 ^{ère} classe
Nombre	2
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> La Direction des Bâtiments est chargée de l'entretien, de l'exploitation et la modernisation des 202 collèges et 350 bâtiments propriétés départementales. Son organisation est structurée autour de 6 services centraux, 10 Unités Territoriales et 1 Service Technique d'Intervention (ETI). Les Unités Territoriales assurent le service de proximité dans les domaines de la maintenance courante et des réparations. Elles élaborent et mettent en œuvre les programmes annuels de travaux de grosses réparations dans les collèges. Elles assurent également la représentation technique de la maîtrise d'ouvrage dans le cadre des opérations de reconstruction et modernisation. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Concevoir, réaliser et piloter en régie directe ou par des entreprises, des travaux de construction, rénovation ou aménagement concernant le patrimoine bâti ; - Représenter ou assister le maître d'ouvrage, sur les plans technique, administratif, et financier, lors des phases de programmation, conception et réalisation de projets neufs ou de restructuration lourde du patrimoine bâti de la collectivité ; - Coordonner les travaux avec les prestations de maintenance et de dépannages ; - Etre le référent technique des établissements scolaires et/ou des bâtiments départementaux ; - Gérer et valoriser le patrimoine bâti Départemental avec pour objectif le maintien dans des conditions optimales d'utilisation et de sécurité des bâtiments ; - Assurer la sécurité, veille à la protection des personnes et des biens vis-à-vis de l'ensemble des risques (sécurité incendie, risques industriels, sûreté, risques sanitaires). ▪ <u>Attendus spécifiques du poste</u> - Méthodes d'ingénierie d'opération ; - Méthodes et techniques de conduite d'opérations et de programmes ; - Réglementation sur la maîtrise d'ouvrage publique. ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Déplacements fréquents ; - Astreinte opérationnelle.

Fonction	Conseiller de territoire (F/H)
Famille professionnelle	Administrative, Culturelle
Cadre d'emploi	Attaché territorial, Attaché territorial de conservation du patrimoine
Grade	Attaché territorial, Attaché principal, Attaché de conservation du patrimoine, Attaché de conservation du patrimoine, Attaché principal de conservation du patrimoine
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> Le service développement culturel fait partie de la Direction Sports et Culture. Il coordonne des appels à projets et dispositifs culturels dans un souci de maillage et animation territoriale. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Assurer la mise en œuvre de la politique départementale en termes de développement culturel des territoires ; - A l'échelle d'un territoire, se positionner en qualité d'interface entre les acteurs culturels départementaux (musées départementaux, médiathèque départementale), les acteurs culturels non départementaux (musées thématiques, associations culturelles), les services gestionnaires des publics prioritaires du Département (collèges et services sociaux), les autres collectivités, les réseaux, etc... ; - Instruire des dossiers de demande de subvention. ▪ <u>Attendus spécifiques du poste</u> - Etre sollicité sur d'autres territoires et/ou en charge de dispositif(s) ; - Etre amené à donner son avis sur des dossiers d'autres services de la direction générale adjointe, de la collectivité et répondre à des sollicitation Inord. ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Déplacements fréquents sur le terrain (possibilité d'utilisation d'un véhicule de service) ; - Horaires irréguliers avec amplitude variable (soirées, week-ends).

Fonction	Responsable de Service orientation relation aux allocataires et Service offre d'insertion en territoire (F/H)
Famille professionnelle	Administrative
Cadre d'emplois	Attaché
Grade	Attaché, Attaché principal, Attaché hors classe
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> Rattaché(e) au responsable de la Maison Nord Emploi, le/la responsable du service orientation et relations aux allocataires et du service offre d'insertion en territoire, contribue activement à mobiliser, animer et piloter les ressources du territoire pour mettre en relation les acteurs économiques et de l'insertion avec les allocataires du RSA. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Mettre en œuvre l'appel à projet "Insertion et Emploi" sur votre territoire ; - Veiller au bon référencement des actions de l'appel à projet dans l'outil ParcoursRSA ; - Assurer un suivi en continu des actions en veillant à leur meilleure mobilisation et à l'animation du réseau des opérateurs ; - Garantir une orientation rapide de tous les nouveaux allocataires du RSA ; - Coordonner les agendas des chargés d'orientation et les adapter aux flux des nouveaux allocataires ; - Assurer le bon fonctionnement du dispositif de traitement des flux (journaliers et mensuels) ; - Mettre en place régulièrement des opérations de maintenance et de contrôle des données de ParcoursRSA ; - Garantir pour la MNE du fonctionnement de PUBLIK qui est l'outil de gestion des rendez-vous (orientation, coaching) et du centre d'appel des MNE ; - Coordonner la gestion administrative du dossier de l'allocataire tout au long de son parcours (orientation, équipe pluridisciplinaire, suspension, réorientation, ...) ; - Participer aux opérations des autres services de la MNE et du dispositif « Réussis sans Attendre ». ▪ <u>Attendus spécifiques du poste</u> - Expérience en management et en conduite de projet souhaitée. ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Travail en situations complexes, et dans des contextes d'urgences et d'imprévus ; - Déplacements au sein des services déconcentrés et sur le territoire.

Fonction	Gestionnaire orientation et relations aux allocataires (F/H)
Famille professionnelle	Administrative
Cadre d'emplois	Rédacteur
Grade	Rédacteur, Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe, Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe
Nombre	1
Motif	Expertise particulière
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> Le Département compte 7 Maisons Nord Emploi (MNE) chargées de la mise en œuvre la stratégie de retour à l'emploi des allocataires du RSA et des jeunes Nordistes au sein de la Direction du Retour à l'Emploi. Chaque MNE est organisée sur la base de 4 services : service orientation et relations aux allocataires, service coaching, service offre d'insertion du territoire et service relation aux entreprises. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Traiter et suivre le parcours des allocataires du RSA ; - Suivre les portefeuilles des organismes référents professionnels et sociaux ; - Produire des données sur les profils et les caractéristiques des allocataires en vue d'une orientation et d'un parcours d'insertion adaptés ; - Organiser l'accueil de l'utilisateur convoqué dans le cadre d'une procédure de droits et devoirs ; - Suivi des plannings. ▪ <u>Attendus spécifiques du poste</u> - Connaitre les politiques sociales et d'emploi et les dispositifs d'insertion professionnelle. ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Accueil du public.

Fonction	Travailleur social enfance itinérant (F/H)
Famille professionnelle	Social
Cadre d'emploi	Assistant socio-éducatif
Grade	Assistant socio-éducatif, Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle
Nombre	3
Motif	Qualifications spécifique attendue
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> Le Pôle Allocation des Ressources Humaines assure, sur le champ de la DGA EFS, le pilotage de la fonction RH notamment concernant les effectifs et leur affectation, l'allocation des renforts, les conditions de travail et le dialogue social. Son action vise le soutien et le développement de la fonction parentale, que l'enfant soit au domicile de ses parents ou séparé de sa famille, dans le respect de ses besoins et de ses droits. Il/elle exerce ces missions dans le respect du cadre juridique, des principes éthiques, déontologiques et du secret professionnel qui régissent la profession. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Contribuer à l'accueil et à l'accès aux droits des personnes et des familles ; - Réaliser des évaluations de situations dans les domaines de la prévention et de la protection de l'enfance ; - Mener des accompagnements individuels et collectifs ; - Contribuer à la mission de veille sociale ; - Contribuer au Développement Social Local (DSL) ; - Contribuer au fonctionnement général du service. ▪ <u>Attendus spécifiques du poste</u> - Diplôme d'État de niveau II en travail social ; - Expérience en protection de l'enfance souhaitée ; - Enregistrement du diplôme dans le répertoire ADELI à l'ARS du département du Nord. ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Déplacements fréquents.

Fonction	Travailleur social enfance (H/F)
Famille professionnelle	Social
Cadre d'emploi	Assistant socio-éducatif, Éducateur de jeunes enfants
Grade	Assistant socio-éducatif, Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle, Éducateur de jeunes enfants, Éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle
Nombre	10
Motif	Expertise particulière et qualifications spécifique attendue
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> La DEFJ est force de proposition quant au développement des politiques Enfance, Jeunesse et Famille du Département du Nord. La DEFJ compte 4 pôles et 2 services en central mais également les 7 pôles territoriaux Enfance Famille Jeunesse et des 45 Service d'Aide Sociale à l'Enfance. Sous l'autorité du responsable de Service Enfance, le travailleur social enfance participe, au sein d'une équipe territorialisée et pluridisciplinaire, à la mise en œuvre des missions de protection de l'enfance définies par le Département sur le territoire. Son action a pour objectif de veiller au respect des besoins de l'enfant, à la stabilité de son parcours et de soutenir la fonction parentale, que l'enfant soit au domicile de ses parents ou séparé de sa famille. Il exerce ses missions dans le respect du cadre juridique, des principes éthiques, déontologiques et du secret professionnel qui régissent la profession. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Contribuer à l'accueil et à l'accès aux droits des personnes et des familles ; - Mener des accompagnements individuels et collectifs ; - Réaliser des évaluations de situations dans les domaines de la prévention et de la protection de l'enfance. ▪ <u>Attendus spécifiques du poste</u> - Diplôme d'État de niveau II en travail social ; - Expérience en protection de l'enfance souhaitée ; - Pour les assistants sociaux, enregistrement du diplôme dans le répertoire ADELI à l'ARS du département du Nord. ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Déplacements fréquents ; - Conduites exceptionnelles des enfants sur différents territoires.

Fonction	Chargé de mission Juridique ERDAF (F/H)
Famille professionnelle	Administrative
Cadre d'emploi	Attaché
Grade	Attaché, Attaché principal
Nombre	1
Motif	Expertise particulière
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> La Direction de l'Enfance, de la Famille et de la Jeunesse définit la stratégie de mise en œuvre opérationnelle des différentes politiques enfance, jeunesse et famille au sein du territoire départemental. Le Pôle Accueil Familial contribue au dispositif départemental de l'accueil familial. Le service gestion des ressources des assistants familiaux participe plus particulièrement à la mise en œuvre de la procédure d'Evaluation des Risques de Danger des Assistants Familiaux (ERDAF) identifiée. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Animer la cellule départementale pluridisciplinaire ERDAF ; - Elaborer un système de traitement des dossiers présentés, demande d'appui et dossiers complexes : procédures, tableaux de bords, etc ; - Assurer un conseil juridique et un appui technique au pôle enfance Famille Jeunesse et aux Maisons Nord Solidarité ; - Participer à la définition de la politique départementale d'accueil familial sur les axes de la professionnalisation de l'assistant familial, sa place dans les missions de protection de l'enfance et l'exercice de la fonction employeur. ▪ <u>Attendus spécifiques du poste.</u> - DEA, DESS ou Master I ou II en droit ou administration publique et/ou expérience juridique ou administrative confirmée sur des missions et des responsabilités équivalentes ; - Bonnes connaissances dans les matières juridiques suivantes de l'action sociale en faveur de l'enfance, de la jeunesse et de la famille ; du droit de la fonction publique territoriale ; du droit privé (droit social, droit pénal). ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Connaitre statut des assistants familiaux

Fonction	Gestionnaire enfance (F/H)
Famille professionnelle	Social, Médico-sociale, Santé
Cadre d'emplois	Rédacteur
Grade	Rédacteur, Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe, Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe
Nombre	1
Motif	Expertise particulière
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> Le Département du Nord s'engage en faveur de l'Enfant grâce au développement d'un réseau de professionnels dédiés sur l'ensemble de son territoire. Le Pôle Enfance Famille et Jeunesse impulse la politique liée à la Protection de l'Enfance en lien direct avec les différentes Maisons Nord Solidarités (MNS) du territoire. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Assister le Responsable Territorial de l'Aide Sociale à l'Enfance (RTASE) dans la gestion et le suivi administratif des dossiers individuels des enfants et jeunes majeurs pris en charge au titre de l'Aide Sociale à l'Enfance (traitement administratif des informations préoccupantes notamment) ; - Assurer un accueil téléphonique pour les usagers, assistants familiaux et partenaires ; - Participer à la gestion du secrétariat du Pôle ; - Participer à la gestion financière. ▪ <u>Attendus spécifiques du poste</u> - Intéressé(e) par le domaine de l'Action Sociale dans le champ de la Protection de l'Enfance ; - Doté(e) d'un bon relationnel et du sens du travail en équipe ; - Organisé(e), autonome, faisant preuve de réserve et de discrétion ; - Expert(e) en technique de secrétariat (prise de notes, courriers, mis en forme de documents, ...) ; - A l'aise avec les outils de bureautique Word et Excel. ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Accueil du public.

Fonction	Correspondant assistants familiaux (F/H)
Famille professionnelle	Administrative
Cadre d'emploi	Rédacteur, Adjoint administratif
Grade	Rédacteur, Rédacteur principal 2 ^{ème} classe, Rédacteur principal 1 ^{ère} classe, Adjoint, Adjoint principal 2 ^{ème} classe, Adjoint principal 1 ^{ère} classe
Nombre	1
Motif	Expertise particulière
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> Sous l'autorité hiérarchique du responsable du SAF, en collaboration étroite avec les membres de l'équipe SAF et en relation fonctionnelle avec les RUTPAS et les professionnels des services Enfance, PMI et SSD, le/la correspondant(e) assistants familiaux apporte un soutien au RSAF et à l'activité du service en termes d'organisation, de gestion, de communication, d'information, d'accueil et de suivi de dossiers. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Gestion du suivi des dossiers administratifs ayant trait à la carrière des assistants familiaux ; - Gestion de l'organisation de la formation des assistants familiaux ; - Accueil et information des assistants familiaux sur les questions relatives à leur activité et gestion des ressources documentaires ; - Secrétariat du Responsable du SAF, de la Commission Territoriale de Coordination en accueil familial. ▪ <u>Attendus spécifiques du poste.</u> - Savoir rechercher l'information ; - Savoir utiliser l'outil informatique ; - Disposer d'une bonne aisance relationnelle ; - Maîtriser les techniques de secrétariat : prise de notes, saisie courrier. ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Connaître le statut des assistants familiaux

Fonction	Médecin en service de prévention santé (F/H)
Famille professionnelle	Sociale
Cadre d'emploi	Médecin
Grade	Médecin de 2 ^{ème} classe, Médecin de 1 ^{ère} classe, Médecin hors classe
Nombre	1
Motif	Expertise particulière et qualifications spécifique attendue
Spécificités du poste	▪ <u>Contexte du poste</u> Le service de prévention santé est un service public d'action sociale de proximité où des professionnels de l'accompagnement social et médical accueillent les usagers et mènent des actions dans le but d'éviter ou de réduire l'apparition, le développement et la gravité des accidents, maladies et handicaps, pouvant toucher tout ou une partie de la population. ▪ <u>Missions principales du poste</u> - Réaliser des consultations médicales générales ou spécialisées (les consultations médicales constituent l'activité principale) ; - Mener des accompagnements médico-sociaux individuels et collectifs ; - Appuyer et conseiller techniquement les équipes pluridisciplinaires ; - Participer à la gestion des crises sanitaires, notamment à des campagnes sanitaires (vaccinations, etc.). ▪ <u>Attendus spécifiques du poste.</u> - Diplôme de médecin reconnu par l'Union Européenne ; - Inscription à l'Ordre des médecins. ▪ <u>Conditions particulières du poste</u> - Poste à temps non complet : 60% ; - Déplacements dans le cadre des consultations et des missions de service public ; - Amplitude horaire variable en fonction des besoins du service et de la mission ; - Disponibilité ; - Respect du secret et de la déontologie, confidentialité ; - Obligation de suivre un programme annuel de développement professionnel continu (loi HPST de juillet 2009, Art.59).

1.8

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20250331-331792-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 3 avril 2025

Publié le 3 avril 2025

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 31 MARS 2025
SEANCE DU 31 MARS 2025**

Suite à la convocation en date du 18 mars 2025

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Etaient présents : Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Jean-Luc DAR COURT, Christine DECODTS, Laurent DEGALLAIX, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Max-André PICK, Christian POIRET, Eric RENAUD, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Karima ZOUGGAGH.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Salim ACHIBA donne pouvoir à Doriane BECUE, Bernard BAUDOUX donne pouvoir à Agnès DENYS, Pierre-Michel BERNARD donne pouvoir à Jean-Luc DAR COURT, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Didier MANIER, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Martine ARLABOSSE, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Marie CIETERS, Carole DEVOS donne pouvoir à Régis CAUCHE, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Michel LEFEBVRE, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Valérie CONSEIL, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Laurent DEGALLAIX, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Maël GUIZIOU, Marie-Paule ROUSSELLE donne pouvoir à Monique EVRARD, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Philippe WAYMEL, Anne VANPEENE donne pouvoir à Patrick VALOIS.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Claudine DEROEUX.

Absent(e)(s) : Frédéric DELANNOY, Sylvie DELRUE, Michel PLOUY, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Bertrand RINGOT, Jean-Noël VERFAILLIE.

OBJET : Marché de partenariat portant sur la réalisation de l'opération de regroupement des services départementaux du Nord sur le site du Forum - Rapport annuel d'activités du titulaire du Marché de

partenariat pour l'année 2023.

Vu le rapport DI/2024/337

DONNE ACTE:

- à l'unanimité à Monsieur le Président de la présentation du rapport annuel d'activités du titulaire du Marché de partenariat pour l'année 2023, repris en annexe 1 ci-jointe, portant sur la réalisation de l'opération de regroupement des services départementaux du Nord sur le site du Forum ;

DECIDE à l'unanimité :

- d'adopter les observations formulées par Ernst & Young et associés dans l'analyse du rapport annuel d'activités du titulaire du Marché de partenariat pour l'année 2023, ci-joint en annexe 1, partie « Analyse du rapport » ;
- d'autoriser Monsieur le Président à informer le titulaire des observations adoptées par le Conseil départemental ;

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 15 h 32.

Pour la présente délibération, Monsieur BELLEVAL ne peut ni prendre part au délibéré et à la prise de décision ni être compté dans le quorum, en raison des fonctions professionnelles exercées au sein du Groupe Duval.

55 Conseillers départementaux étaient donc présents en séance. Ils étaient porteurs de 19 pouvoirs.

Décision acquise par assentiment de l'assemblée.

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation,
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques et de
l'Achat Public,

Eric LECAT

NOUVEAU FORUM

RAPPORT ANNUEL

Marché de partenariat pour la réalisation de l'opération de regroupement
des services départementaux du Nord sur le site du Forum

Année 2023



UNE SOCIÉTÉ ACCOMPAGNÉE PAR



SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
I) DESCRIPTIONS DES PRINCIPALES REALISATIONS DE L'EXERCICE	5
II) COMPTE-RENDU D'EXPLOITATION	7
A. ORGANISATION ET RESSOURCES DU TITULAIRE.....	7
B. GESTION DES PRINCIPAUX INTERVENANTS.....	7
III) COMPTE-RENDU TECHNIQUE	8
A. PERIODE DE CONCEPTION-CONSTRUCTION.....	8
B. PERIODE D'EXPLOITATION-MAINTENANCE.....	15
IV) COMPTE-RENDU JURIDIQUE	16
A. CONCLUSION D'AVENANTS AU MARCHE DE PARTENARIAT.....	16
B. BILAN JURIDIQUE DE L'EXERCICE.....	17
V) COMPTE-RENDU FINANCIER.....	17
A. COMPTE ANNUEL DE RESULTAT EXPLOITATION (CARE).....	17
B. METHODES ET ELEMENTS DE CALCUL ECONOMIQUE RETENUS.....	19
C. ETAT DES VARIATIONS DU PATRIMOINE IMMOBILIER.....	20
D. ETAT DE LA SITUATION DES BIENS MOBILIERS ET IMMOBILISATIONS.....	20
E. ETAT DE LA SITUATION DES DEPENSES DE RENOUVELLEMENT	20
F. ENGAGEMENTS A INCIDENCES FINANCIERES LIES AU MARCHE ET NECESSAIRES A LA CONTINUITE DU SERVICE PUBLIC.....	20
G. RATIOS ANNUELS DE RENTABILITE ECONOMIQUE	20
NON APPLICABLE SUR UNE ANNEE- VOIR MFO	20
H. RATIOS DE RENTABILITE INTERNE DU PROJET.....	20
I. RATIOS DE REPARTITION ENTRE LE COUT DES FONDS PROPRES ET LE COUT DE LA DETTE AFFERENTS AU FINANCEMENT DES BIENS ET ACTIVITES OBJETS DU MARCHE.....	20
VI) QUALITE DE L'EXPLOITATION ET DE LA PERFORMANCE	22
A. SUIVI DES INDICATEURS CORRESPONDANT AUX OBJECTIFS DE PERFORMANCE.....	22
B. PART D'EXECUTION DU MARCHE CONFIEE A DES PME OU A DES ARTISANS.....	22
C. BILAN DES RECETTES ANNEXES	22
D. BILAN DES PENALITES.....	22
VII) ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES	23
A. ANALYSE DES DYSFONCTIONNEMENTS.....	23
B. AXES D'AMELIORATION.....	23
ANNEXES.....	24

Introduction

Le présent rapport est établi à destination du Département du Nord (ci-après le « **Département** ») par la SAS NOUVEAU FORUM (ci-après « **NOUVEAU FORUM** ») conformément aux stipulations de l'article 31 du Marché de Partenariat ainsi qu'au courrier du 13 novembre 2020 adressé par le Département au Titulaire.

Il présente une description technique et financière de l'activité de la Société dans le cadre de l'exécution du Marché de Partenariat portant sur la réalisation de l'opération de regroupement des services départementaux du Nord sur le site du Forum à Lille (ci-après, le « **Marché de Partenariat** » ou le « **Marché** ») conclu en date du 24 janvier 2019.

Les données comptables, économiques et financières que le présent rapport décrit sont exprimées pour l'année écoulée.

I) Descriptions des principales réalisations de l'exercice

Faits marquants, description chronologique des principaux événements de l'exercice :

- Le chantier de construction s'est poursuivi avec l'achèvement du Gros Œuvre et Second Œuvre jusqu'au 7 décembre 2023 (voir avancement au § III ci-après) ;
- Le **11 janvier 2023** le groupement de co-promoteurs, Duval Développement Hauts-de-France et Directeur d'ADIM Nord Picardie, ont rencontré le Président du Département afin de discuter des réclamations des Promoteurs relatives au surcoût mobilier / aménagement intérieur et des conséquences (coûts et délais) de la guerre en Ukraine. Ce rendez-vous a donné lieu à un échange de courriers puis à la mise en place de l'Avenant n°5 au Marché de Partenariat ;
- La consultation des différents fournisseurs a été lancée le **1er février 2023** après validation du CCTP et du BPU par le Département. Les offres des fournisseurs ont été reçues le **1er mars 2023**. Après une analyse des différentes offres et la visite des showrooms des fournisseurs, les Promoteurs ont pu proposer une sélection de mobilier répondant aux attentes du Département. Les derniers ajustements de produits et de quantité ont été finalisés et les commandes ont été officialisées en **avril 2023**. Un écrit du Département validant les choix produits et les quantités a été obtenu avant de passer les commandes pour un budget de 3 550 K€ HT ;
- Un comité de pilotage s'est tenu entre NOUVEAU FORUM et le Département le **3 avril 2023** ;
- Le **15 mai 2023** le Conseil Départemental du Nord a rendu sa délibération, autorisant le Président du CD59 à signer l'Avenant n°5 au Marché de Partenariat ;
- Un comité de pilotage s'est tenu entre NOUVEAU FORUM et le Département le **26 mai 2023** ;
- Au cours du **2ème trimestre 2023**, les Promoteurs ont organisé avec le Département plusieurs séries de visite de chantier à destination des futurs usagers du Département, de la direction des Bâtiments et de la direction de l'Immobilier du Département., ainsi que des directeurs et élus du Département ;
- Les opérations de pré-réception ont démarré en **juin 2023** et ont été réalisées en présence du Département conformément aux stipulations de l'Article 15.7 (Réception des Travaux) du Marché ;
- Un comité de pilotage s'est tenu entre NOUVEAU FORUM et le Département le **6 juillet 2023** ;
- En date du **18 juillet 2023** l'Avenant n°5 au Marché de Partenariat a été signé et notifié ;
- Un comité de pilotage s'est tenu entre NOUVEAU FORUM et le Département le **19 septembre 2023** ;
- Le **6 octobre 2023** a eu lieu la délibération du Conseil Départemental du Nord, autorisant le Président du Conseil Départemental du Nord à signer l'Avenant n°6 au Marché de Partenariat ;
- Ainsi le **26 octobre 2023**, l'Avenant n°6 au Marché de Partenariat a pu être signé et notifié ;
- Un aménagement provisoire du trottoir de la rue Gustave Deleury en pied de bâtiment a été réalisé dans l'attente de la réalisation des travaux définitifs. Ces travaux provisoires ont été achevés le **14 novembre 2023**.
- Un comité de pilotage s'est tenu entre NOUVEAU FORUM et le Département le **21 novembre 2023** ;
- Un comité de pilotage s'est tenu entre NOUVEAU FORUM et le Département le **04 décembre 2023** ;
- Le procès-verbal constatant la fin des opérations préalables à la mise à disposition a été signé en date du **7 décembre 2023** ;

- La mise à disposition de l’Ouvrage a eu lieu le **8 décembre 2023**, matérialisée par la signature d’un procès-verbal contradictoire entre le Département et NOUVEAU FORUM en présence du Mainteneur. Cette acceptation de l’Ouvrage est assortie d’une liste de Réserves Mineures à lever dans un délai de 3 mois à compter de la Date Effective de Mise à Disposition ;
- En date du **8 décembre 2023** la pré-confirmation relative à la fixation définitive des taux du financement long terme a été signée et notifiée, par les Prêteurs, au Payeur Départemental de l’échéancier de la Redevance Irrévocable.

II) Compte-rendu d'exploitation

A. Organisation et ressources du titulaire

NOUVEAU FORUM est une société de projet dédiée à l'exécution du Marché de Partenariat.

Son actionnariat se répartit de la façon suivante :

- FIDEPPP2 : 70%
- Caisse des Dépôts et Consignations – Banque des Territoires : 24,9%
- Duval Développement : 2,5%
- VINCI Construction France : 2,5%
- Dalkia : 0,1%

La gestion administrative, opérationnelle et financière du Titulaire fait l'objet d'un contrat de prestations administratives conclu avec la société Duval Développement, maison-mère du co-promoteur Duval Développement Hauts-de-France.

B. Gestion des principaux intervenants

Concomitamment à la signature du Marché de Partenariat, NOUVEAU FORUM a conclu le 24 janvier 2019 :

- Un Contrat de Promotion Immobilière avec le groupement solidaire de promoteurs constitué des sociétés Duval Développement Hauts-de-France et ADIM Nord-Picardie (les « Promoteurs ») ;
- Un Contrat d'Entretien, de Maintenance et de Gros Entretien Renouvellement avec la société Dalkia (le « Mainteneur ») ;
- Un contrat d'interface avec les Promoteurs et le Mainteneur ;
- Un ensemble de documents de financement et de sûretés avec le Crédit Foncier (arrangeur, agent et prêteur initial) et la Caisse d'Epargne Hauts-de-France (arrangeur, prêteur initial) (ensemble, les « Prêteurs ») ;
- Un contrat de prestations administratives avec la société Duval Développement (gestion administrative et financière de la Société).

Les Promoteurs ont conclu :

- Un contrat de maîtrise d'œuvre avec le groupement constitué des sociétés AVANTPROPOS et RELIEF Architecture, PROJEX, DIAGOBAT Ingénierie et Kardham ;
- Un marché d'entreprise générale avec le groupement constitué des entreprises SOGEA CARONI (VINCI Construction) et RAMERY Bâtiment, dont SOGEA CARONI est le mandataire solidaire ;
- Un marché de travaux de curage, désamiantage et démolition au groupement constitué des entreprises SNADEC et RENARD ;
- Un contrat de bureau de contrôle et Sécurité Protection de la Santé avec la société PREVENTEC.

En ce qui concerne le programme d'assurances, le Titulaire a conclu :

- Pour la phase de construction :
 - Une police Responsabilité Civile du Maître d'Ouvrage (RCMO) avec Swiss Re International SE ;
 - Une police Tout Risque Chantier (TRC) avec SMA ;
 - Une police Dommage-Ouvrage avec SMA ;
 - Une police Constructeur Non Réalisateur (CNR) avec SMA ;
 - Une police Contrat Collectif de Responsabilité Décennale (CCRD) avec SMA.
- Pour la phase d'exploitation à compter du 8 décembre 2023 :
 - Une police Responsabilité Civile (RC) avec ALLIANZ ;
 - Une police Dommages aux biens avec CHUBB.

III) Compte-rendu technique

A. Période de conception-construction

Faits marquants

Avancement au 31/12/2023 des travaux de construction du Nouveau Forum :

GROS OEUVRE : Terminé

SECOND OEUVRE : Terminé, hormis les prestations suivantes :

- Signalétique tous niveaux
- Stores des menuiseries extérieures
- Ebrasements des menuiseries extérieures
- Cloisons modulaires de certains niveaux
- Borne interactive dans le hall d'accueil
- Ecrans de cantonnement définitifs
- Box 4 personnes
- Raccordement des box 2 et 4 personnes
- Certains mobiliers
- Barrière levante et portes à enroulement rapide du parking

Effectif au 31/12/2023 GROUPEMENT SOGEA CARONI – RAMERY BÂTIMENT : 40 personnes présentes sur site hors encadrement, compris sous-traitants pour lever les réserves

Etapes administratives « Chantier »

NOUVEAU FORUM

- Permis de construire modificatif n°1 déposé le 17 février 2023. Instruction à recevoir ;
- Dépôt de Permis de construire modificatif n°2 prévu en janvier 2024.

Photographies de l'avancement des travaux au 31/12/2023



NOUVEAU FORUM



Aucun jour d'intempérie relevant des causes légitimes de retards spécifiées dans le Marché de Partenariat (vent $\geq 60\text{km/h}$, pluie $\geq 10\text{mm}$, température $\leq -1^\circ\text{C}$) n'a été enregistré sur 2023.

Incidents / perturbations de chantier

Sans objet

Information aux riverains / communication

Sans objet

Suivi des modifications

Pour donner suite aux demandes du Département du Nord, différentes études d'impact ont été initiées :

- FTM 001 : Verrouillage des ascenseurs : Investissement abandonné ;
- FTM 002 : Accès web de supervision sûreté : investissement validé ;
- FTM 003 : Modification du contrôle d'accès et de la vidéosurveillance dans les étages : investissement validé ;
- FTM 004 : Modification de la salle informatique pour accueillir 10 serveurs : investissement validé ;
- FTM 005 : Distribution du réseau informatique en étoile : Investissement validé ;
- FTM 006 - Plancher chauffant pour la mise en œuvre éventuelle d'un plancher chauffant au rez-de-chaussée de la rue intérieure et dans le Hall de l'espace événementiel : Investissement abandonné ;
- FTM 007 – Modification du local OM R-1 – investissement validé
- FTM 008 – Ajout de PAB sur les verticalités – Intégrée à la FTM 029 "Aménagement intérieur"
- FTM 009 – Réhausse du Bâtiment – Prise en charge refusée par le CD59
- FTM 010 – Evolution serrurerie PRO DCE – investissement validé
- FTM 011 – Evolution du contrôle d'accès – investissement validé
- FTM 012 – Réaménagement centre doc – Investissement validé
- FTM 013 – Prises et boîtiers de sol complémentaires RDC – Intégrée à la FTM 029 "Aménagement intérieur"
- FTM 014 – Prises et boîtiers de sol complémentaires Etages – Intégrée à la FTM 029 "Aménagement intérieur"
- FTM 015 – Remise à plat mission KARDHAM – validée
- FTM 016 – Détection de fuites locaux archives R-1 – Investissement abandonné. Frais d'études dus.
- FTM 017 – Evolution des menuiseries extérieures – Validée. Sans impact financier.
- FTM 018 – Adaptations liées aux niveaux du parvis – investissement validé
- FTM 019 – Multimédia salle événementielle RDC – investissement validé
- FTM 020 – Fermeture des abouts de ventelle – Validée

- FTM 021 – Déploiement 5G – Investissement abandonné
- FTM 022 – Adaptation électrique des Benches de 4 personnes- Intégrée à la FTM 029 "Aménagement intérieur"
- FTM 023 – Variante de solobox – Investissement abandonné
- FTM 024 – Modification des attentes pour borne WIFI – Investissement validé
- FTM 027 – Etudes de variantes moquettes – Investissement abandonné
- FTM 028 – Salle d'allaitement – investissement validé
- FTM 029 – Aménagement intérieur - investissement validé
- FTM 030 – Modification contrôle d'accès parking - investissement validé
- FTM 031 – Centrale de dilution locaux ménage - investissement validé
- FTM 033 – Adaptation colonnes sèches- investissement validé
- FTM 034 – Modification plafond du hall - investissement validé
- FTM 035 – Suppression des travaux du hall HDD - investissement validé
- FTM 036 – Modification du projet de signalétique - investissement validé
- FTM 037 – Modification du mobilier intérieur - investissement validé
- FTM 038 – Suppression du meuble de la salle de soins - investissement validé
- FTM 039 - Modifications des aménagements extérieurs sur le passage de la Demi-Lune – Validée. Sans impact financier
- FTM 040 - Transfert des agents et mise au rebut du mobilier - Validée. Sans impact financier
- FTM 041 – Modification du report SSI- Validée. Sans impact financier
- FTM 042 – Modification du revêtement de sol des terrasses en toiture - Validée. Sans impact financier
- FTM 043 – Variante îlots acoustiques en métal - Validée. Sans impact financier
- FTM 044 – Modification des radiateurs plinthes de la rue intérieure - Validée. Sans impact financier
- FTM 045 – Modification accès parking - Validée. Sans impact financier.

Participation du Mainteneur en phase de travaux

Durant la phase travaux un ingénieur de suivi des travaux est intervenu afin de s'assurer de la conformité des installations et des matériaux retenus en phase conception et de préparer de manière cohérente et anticipée la prise en main des installations.

Participation du Mainteneur lors de la mise au point

La phase de marche à blanc prévue initialement par le constructeur n'a pu avoir lieu, cependant le Mainteneur a tout de même pu participer aux essais (Opérations Préalables à la Réception et Opérations Préalables à la Livraison) afin de vérifier la disponibilité et le bon réglage des équipements en vue de la prise en charge future des installations au 8 décembre 2023.

Réception et levée de réserves de livraison

L'Ouvrage étant réalisé, les équipements indispensables à son utilisation ayant été réalisés ou installés, le mobilier ayant été installé, et les opérations de pré-réception, essais et vérifications ayant été réalisés conformément aux stipulations du Marché et notamment de son Annexe 9 (Modalités d'acceptation de l'Ouvrage), les Parties ont procédé le 6 décembre 2023 à la visite préalable à l'acceptation et à la mise à disposition de l'Ouvrage (ci-après, les « Opérations Préalables »).

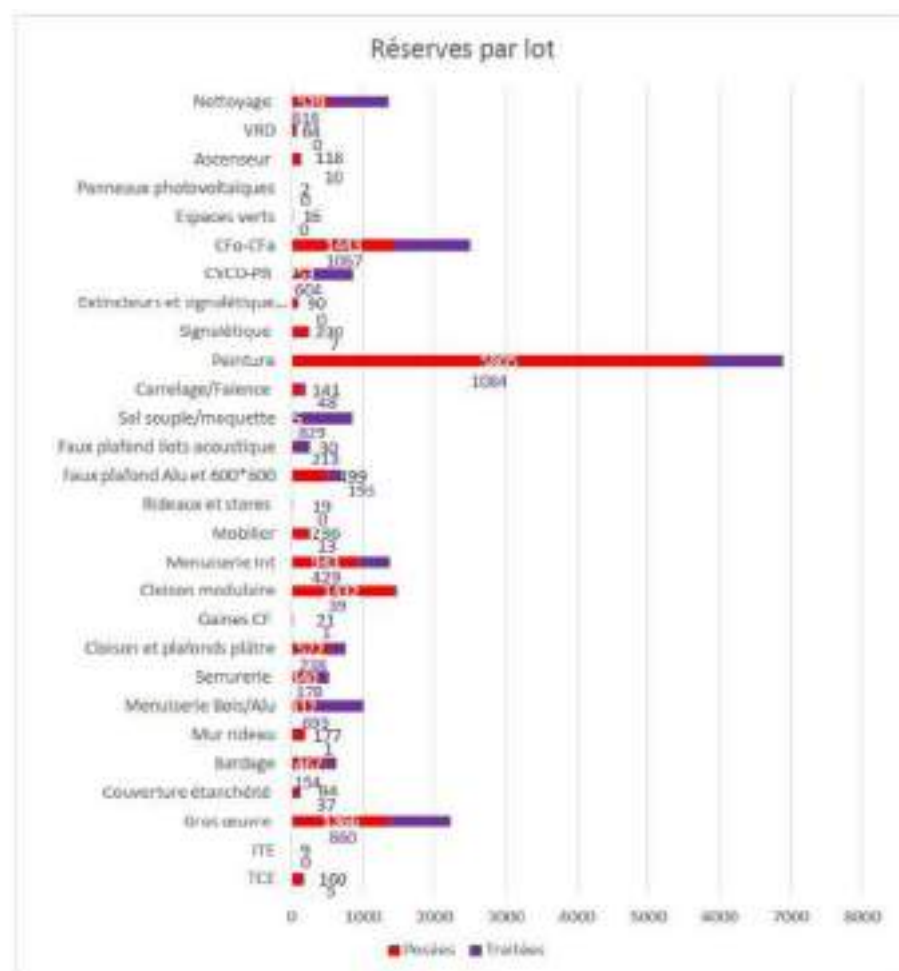
Ainsi l'Achèvement des Opérations Préalables à la Mise à Disposition a été constaté par les Parties en date du 8 décembre 2023 et a donné lieu à la signature d'un procès-verbal assorti de Réserves Mineures relatives à certaines prestations n'ayant pas pu être constatées dans leur parfait achèvement, ainsi qu'aux travaux listés ci-dessous n'ayant pas pu faire l'objet d'Opérations Préalables et pouvant par conséquent faire l'objet de réserves émises postérieurement au 8 décembre 2023, à savoir :

- Vestiaires de la zone "événementiel" ;
- Banque d'accueil du centre de documentation ;
- Signalétique tous niveaux ;
- Stores des menuiseries extérieures tous niveaux ;
- Ebrassements des menuiseries extérieures tous niveaux ;
- Cloisons modulaires ; R2 P 4, R3 P2 P 4, R4 P2, Rs P3, R6 P2 P3 P 4, R7 complet ;
- Borne interactive ;
- Rideaux séparatifs des espaces bureaux ;
- Ecrans de cantonnements définitifs de la rue intérieure du R+1 ;
- Solobox 4 personnes ;
- Armoires hautes et basses ;
- Fauteuils de travail ;
- Branchement des solobox ;
- Panneaux photovoltaïques ;
- Locaux techniques du parking ;
- Barrières levantes et portes à enroulement rapide du parking.

Il est par ailleurs rappelé que conformément à l'Article 6 de l'Avenant n°6 du Marché de Partenariat, le non-achèvement des travaux relatifs aux espaces extérieurs définis dans cet Avenant est qualifié de Réserves Mineures.

Récapitulatif des réserves

Réserves par lot	Nombre total de réserves
TCE	165
ITE	9
Gros œuvre	2226
Couverture étanchéité	121
Bardage	621
Mur rideau	178
Menuiserie Bois/Alu	1005
Serrurerie	518
Cloison et plafonds plâtre	760
Gaines CF	22
Cloison modulaire	1471
Menuiserie Int	1372
Mobilier	249
Rideaux et stores	19
Faux plafond Alu et 600*600	692
Faux plafond Ilots acoustique	243
Sol souple/moquette	854
Carrelage/Faïence	189
Peinture	6889
Signalétique	237
Extincteurs et signalétique in	90
CVCD-PB	857
CFo-CFa	2510
Espaces verts	16
Panneaux photovoltaïques	2
Ascenseur	128
VRD	64
Nettoyage	1357
TOTAL	22864



B. Période d'exploitation-maintenance

Faits marquants

L'exploitation-maintenance du site a démarrée le 8 décembre 2023, soit 15 jours d'activité sur l'exercice 2023. L'occupation du bâtiment n'étant pas à 100% sur cette période, cela a permis aux équipes du Mainteneur de monter progressivement en puissance et en maîtrise des équipements techniques.

Cette phase de prise en charge a notamment permis la mise en place de l'organisation du Mainteneur, l'intégration par ses équipes de ce nouveau périmètre et ses spécificités, ainsi que la mise en place de toutes les procédures en vigueur (sanitaires, environnementales, QHSE, bureaux de contrôle ...).

Ainsi, un chef de site rayonne entre les deux bâtiments du Département et deux techniciens sont affectés sur les bâtiments.

Les trois problématiques majeures rencontrées sur la période ont été :

1. sur le chauffage : difficultés de chauffer certaines zones ;
2. sur les éclairages : dysfonctionnements de la commande automatique des luminaires du type O1 ;
3. sur la GTB : du fait de quelques contrôles commandes qui ne sont pas remontés (fonctionnelle à 90%).

Points hebdomadaires opérationnels ont été mis en place entre le Mainteneur et le Département.

Suivi des GPA - Garantie de Parfait Achèvement (GPA)

Afin d'avoir une continuité entre la prestation de suivi de réalisation et la prestation d'entretien/maintenance et GER un suivi des GPA est réalisé par le mainteneur.

La liste des GPA sera suivie dans le prochain rapport.

Suivi des performances énergétiques

Du fait de la mise en service du bâtiment le 8 décembre 2023, le suivi des performances énergétiques pour l'exercice 2023 n'a pu être réalisé.

GER prévisionnel

Conforme à l'annexe 10-2B.

GER réalisé

Aucune opération de gros entretien ou renouvellement n'a été effectuée sur la période.

Suivi des dégradations

Sans objet à date.

Suivi des sinistres

Sans objet à date.

IV) Compte-rendu juridique

A. Conclusion d'avenants au marché de partenariat

- Avenant n° 1 ayant pour objet de tirer les conséquences sur le Marché, notamment financières et sur le Calendrier, de la relocalisation des agents du Département et de la réalisation des Travaux en site non occupé conformément notamment à l'Annexe 19 du Marché.
- Avenant n° 2 ayant pour objet le versement anticipé de l'avance sur redevance R1.0.b au Titulaire pour des raisons d'optimisation financière et de calendrier du point de vue de la réalisation des Travaux pour le Département.
- Avenant n° 3 ayant pour objet de préciser les conséquences contractuelles des Causes Légitimes de Retard et de fixer le montant global du désamiantage.
- Avenant n° 4 ayant pour objet de prendre acte de la fixation anticipée des taux d'intérêt qui a eu lieu le 30 septembre 2021 ainsi que de plusieurs évolutions du Marché.

- Avenant n° 5 ayant pour objet de prendre acte (i) des conséquences financières et calendaires des Causes Légitimes de Retard reconnues par le Département conformément à l'Article 15.5.3 du Marché ; (ii) des conséquences financières des modifications demandées par le Département relatives à l'aménagement intérieur de l'Ouvrage conformément à l'article R. 2194-2 du code de la commande publique et (iii) de l'accord du Département et du Titulaire sur les conséquences financières et calendaires de la hausse imprévisible des coûts des matières premières et des énergies et de la crise des approvisionnements en matériaux.
- Avenant n° 6 visant à (i) entériner des modifications de l'Ouvrage et en tirer les conséquences sur les Coûts des Investissements Initiaux et sur les coûts d'entretien, de maintenance et de GER ; (ii) redéfinir les Objectifs de Performance énergétique à la suite de la réalisation d'une nouvelle simulation thermique dynamique conformément à l'Avenant n°5 ; (iii) prévoir les conditions d'intervention des services informatiques du Département et de ses prestataires sur certains locaux avant la mise à disposition de l'Ouvrage ; (iv) définir les modalités de mise à disposition différée de certains espaces extérieurs de l'Ouvrage ; (v) modifier les modalités d'utilisation des frais de contrôle du Marché par le Département ; (vi) modifier les modalités de réalisation des prestations d'insertion par l'activité économique et (vii) mettre à jour les annexes financières.

B. Bilan juridique de l'exercice

- Mise à jour des annexes financière selon date de la mise à disposition du 8/12/2023 ; Suite à cela un PVA a été rédigé afin de recalibrer les modalités financières notamment les redevances loyers octroyer à Nouveau Forum – Un détail de redevance est communiqué dans les sections suivantes.

V) Compte-rendu financier

A. Compte annuel de résultat exploitation (CARE)

1) Fourniture d'un tableau de passage entre le CARE et le compte annuel de résultat :

	Exercice N-1	Exercice N
Produit totaux (hors TVA)	13 620	528 428
Production vendue de service	13 620	178 227
Production stockée		350 188
Charges totaux (hors TVA)	13 620	380 634
Autres achats	13 620	61 353
Dotations		319 279
Résultat d'exploitation	0	147 794
Résultat Financier	0	(138 658)
Résultat Courant avant impôt	0	9 136
IS	0	(2 284)
Résultat Net	0	6 852

En annexes le détail de la plaquette:

- Détail des redevances (avec justification du calcul et des hypothèses d'indexation)

La redevance T1.2024 a été calculé en incluant les 23 jours de 2023 soit du 8/12/2023 au 31/12/2023.

	Montant	Indice	Commentaire
Redevance Financière R1.1	1 055 476,22€	N/A	Indice non applicable
Redevance Financière R1 hors R1.1	167 508,55	N/A	Indice non applicable
Redevance Financière R2	147 749,40€	1,1672 - {1}	Voir Formule et indice
Redevance Financière R3 A	88 528,98€	1,1448 - {2}	Voir Formule et indice
Redevance Financière R3 B	121 838,35€	1,1448 - {2}	Voir Formule et indice
Redevance Financière R4 A	43 546,97€	1,1024 - {3}	Voir Formule et indice
Redevance Financière R4 B	11 958,40€	1,1024 - {3}	Voir Formule et indice

Détails des formules :

$$\begin{aligned}
 (1) \quad R2_n &= R2_o + \left[15,0\% + 85,0\% \cdot \left(70,0\% \cdot \frac{ICHT - IME_o}{ICHT - IME_o} + 30,0\% \cdot \frac{PSD1_o}{PSD1_o} \right) \right] \\
 &= [15,0\% + 85,0\% \cdot (70,0\% \cdot 1,11475409836066 + 30\% \cdot 1,388104089219)] \\
 &= [15,0\% + 85,0\% \cdot (0,780327868852459 + 0,416431226765799)] \\
 &= [15,0\% + 85,0\% \cdot (1,19675909561826)] \\
 &= [15,0\% + 1,01724523127552] \\
 &= 1,16724523127552 \\
 (2) \quad R3a_n &= R3a_o + \left[15,0\% + 85,0\% \cdot \left(20,0\% \cdot \frac{ICHT - IME_o}{ICHT - IME_o} + 35,0\% \cdot \frac{BT01_o}{BT01_o} + 45,0\% \cdot \frac{BT40_o}{BT40_o} \right) \right] \\
 &= [15,0\% + 85,0\% \cdot (20,0\% \cdot 1,11475409836066 + 35\% \cdot 1,19230769230769 + 45\% \cdot 1,17810760667904)] \\
 &= [15,0\% + 85,0\% \cdot (0,222950819672131 + 0,417307692307692 + 0,530148423005566)] \\
 &= [15,0\% + 85,0\% \cdot (1,17040693498539)] \\
 &= [15,0\% + 85,0\% \cdot (0,994845894737581)] \\
 &= 1,14484589473758 \\
 (3) \quad R4a_n &= R4a_o + \left[15,0\% + 85,0\% \cdot \frac{Syntec_o}{Syntec_o} \right] \\
 &= [15,0\% + 85,0\% \cdot 1,12043251304996] \\
 &= 1,10236763609247
 \end{aligned}$$

Ratio indice - Source Moniteur en annexe:

$$\begin{aligned}
 \frac{ICHT - IME_o}{ICHT - IME_o} &= \frac{136,00}{122,0} \quad 1,1147541 \quad \frac{BT01_o}{BT01_o} = \frac{130,20}{109,2} \quad 1,19230769 \\
 \frac{PSD1_o}{PSD1_o} &= \frac{186,70}{134,5} \quad 1,38810409 \quad \frac{BT40_o}{BT40_o} = \frac{127,00}{107,8} \quad 1,17810761 \\
 & \quad \quad \quad \frac{Syntec_o}{Syntec_o} = \frac{300,50}{268,2} \quad 1,12043251
 \end{aligned}$$

- Lecture analytique des charges et des produits par nature d'activité et par périmètre

Voir tableau ci-dessus ainsi que plaquette en détail - annexes.

- Comparaison entre deux exercices

Voir tableau ci-dessous ainsi que plaquette en détail - annexes.

- Identification des postes nécessitant une visibilité particulière

Voir tableau ci-dessous ainsi que plaquette en détail - annexes.

2) Identification des données relevant de la relation contractuelle avec le CD Nord, des données relevant de l'exploitation propre du partenaire :

- Identification du patrimoine contractuellement financé par le CD Nord et son évolution, du reste du patrimoine (avec fourniture d'un tableau d'amortissement du patrimoine et des ouvrages/équipements)

La liste des immobilisations au 31/12/2023 est fournie en annexe.

- Distinction des créances imputables à la relation contractuelle avec le CD Nord et les autres créances

Sans objet

- Identification des emprunts et des dettes contractuelles, des autres

Crédit de construction : 54 779 M€ Montant total d'emprunt

Crédit relais TVA : 3 682 M€ Montant total d'emprunt de type revolving.

- Explication détaillée du montant et de l'origine des provisions

Au 31.12.2023 : 792 000 € (TTC)

Provision d'intérêt sur crédit TVA : 42 000 €

Provision frais de contrôle au titre de CD Nord: 480 000 €

Provision Complément de prix: 270 000 €

3) Formalisation du suivi du programme d'entretien-maintenance et de GER afin d'en mesurer les écarts / programme prévisionnel, de s'assurer du provisionnement et de l'alimentation du compte de réserve

Sans objet à ce jour

4) Liens avec le modèle financier : en concomitance au rapport annuel, la mise à jour du modèle financier à réaliser : états financiers, TRI prévisionnel, calcul du DSCR

Contractuellement aucune mise à jour est prévue dans le cadre du MFO celui-ci est un fixing.

5) Obtention des comptes certifiés des comptes des commissaires aux comptes (bilan, compte de résultat, annexes, avis des CAC) et de la certification du CARE afin d'attester de la pertinence des méthodes utilisées et garantir la sincérité du CARE

La plaquette est en cours d'audit chez les CAC.

6) Présentation des données utilisées pour les révisions et indexations contractuelles

Voir section au-dessus

B. Méthodes et éléments de calcul économique retenus

Les méthodes retenues ont été établis conformément aux règles de présentation et aux méthodes d'évaluation prévues par la réglementation en vigueur.

C. Etat des variations du patrimoine immobilier

La liste des immobilisations au 31/12/2023 est fournie en annexe.

D. Etat de la situation des biens mobiliers et immobilisations

La liste des immobilisations au 31/12/2023 est fournie en annexe.

E. Etat de la situation des dépenses de renouvellement

Sans objet à ce stade du contrat pour les dépenses de renouvellement.

F. Engagements à incidences financières liés au Marché et nécessaires à la continuité du service public

Sans objet

G. Ratios annuels de rentabilité économique

Non applicable sur une année- voir MFO

H. Ratios de rentabilité interne du projet

Ratios clés			
Ratios actionnaires			
TRI fonds propres	9,5%	Gearing	<i>Gearing</i>
Payback	11 ans et 11 mois	Toutes phases	94 / 6
1 paiement de dividend	30/06/2025	Subgearing	90 / 10

I. Ratios de répartition entre le coût des fonds propres et le coût de la dette afférents au Financement des biens et activités objets du Marché

A ce stade d'exécution du contrat, les Fonds Propres (hors le capital social libéré à la constitution de la Société) sont préfinancés par un crédit relais fonds propres.

Le coût des différentes lignes de dette court terme est le suivant (cf. également l'annexe 13 – Principales caractéristiques du Financement de l'avenant n°1 au Marché de Partenariat) :

- Crédit relais fonds propres :
- Taux : EURIBOR 1 MOIS + 1,15% l'an
- Commission de non-utilisation : 30% de la marge de crédit
- Commission d'arrangement : 1,15% du montant maximum
- Crédit relais TVA :
- Taux : EURIBOR 1 MOIS + 1,05% l'an

- Commission de non-utilisation : 30% de la marge de crédit
- Commission d'arrangement : 1,05% du montant maximum
- Crédit construction :
- Taux : EURIBOR 1 MOIS + 1,25% jusqu'en avril 2019 inclus, puis 1,2% à compter de mai 2019 (passage au Cas 2)
- Commission de non-utilisation : 30% de la marge de crédit
- Commission d'arrangement : 1,25% du montant maximum
- Commission d'agent : 30 000 € / an
- Frais de tenue de compte : 5 000 € / an

VI) Qualité de l'exploitation et de la performance

A. Suivi des indicateurs correspondant aux objectifs de performance

La courte période d'activité sur l'exercice 2023 (15 jours) ne permet pas de générer des indicateurs pertinents.

B. Part d'exécution du marché confiée à des PME ou à des artisans

NOUVEAU FORUM s'est engagé à confier, directement ou indirectement, à des petites et moyennes entreprises ou à des artisans une part minimale de l'exécution du Marché de Partenariat représentant 30% des Coûts des Travaux de construction en Phase de Conception-Construction tels que définis en Annexe 17 (Détail des coûts de l'Ouvrage) du Marché de Partenariat modifié par l'avenant n°1, soit 16 951 000 €.

Conformément à l'Article 9 du Marché de Partenariat, le Titulaire a transmis régulièrement au Département au cours de l'exercice écoulé une copie des contrats conclus avec les entreprises ou les artisans concernés ainsi qu'un état détaillant la nature et le montant des prestations confiées à des PME ou à des artisans ainsi que le nom et le siège social des entreprises ou des artisans concernés.

Le dernier état détaillant la nature et le montant des prestations confiées à des petites et moyennes entreprises ou à des artisans ainsi que le nom et le siège social des entreprises ou des artisans concernés a été transmis au Département le 4 avril 2023.

Au 16/03/2023 : 75 contrats ont été signés directement ou indirectement avec des PME ou artisans, représentant un CA total de 19 747 K€ HT.

Pour mémoire, l'objectif est de 16 951 K€. L'objectif est donc dépassé.

C. Bilan des recettes annexes

Aucune recette annexe n'a été générée au cours de l'exercice écoulé.

D. Bilan des pénalités

Aucune pénalité n'a été appliquée au cours de l'exercice écoulé.

VII) Orientations et perspectives

A. Analyse des dysfonctionnements

Sans objet à ce stade du contrat.

B. Axes d'amélioration

Sans objet à ce stade du contrat.

Annexes

1. Comptes annuels 2023 NOUVEAU FORUM non audités
2. Copie des factures payées par le Titulaire au cours de l'exercice
3. Extrait K-BIS NOUVEAU FORUM
4. Détail des immobilisations
5. Cadres financiers au 31/12/2023
6. Dernier état des contrats confiés aux PM et de l'insertion par l'activité économique au 31/12/2023

NOUVEAU FORUM

UNE SOCIÉTÉ GÉRÉE PAR



3 rue de Vienne, 75008 Paris

Tél. + 33 (0)1 48 74 72 32

Fax. + 33 (0)1 79 72 42 78

contact@canopee-associes.com

canopee-associes.com



Département du Nord

Analyse du rapport annuel d'activité 2023 dans le cadre du
Marché de Partenariat portant sur la réalisation de l'opération de
regroupement des services départementaux du Nord sur le site du
Forum à Lille

Table of contents

1.	Rappel du contexte	2
1.1	Historique du contrat	2
1.2	Éléments marquants de l'année.....	2
1.3	Conclusion sur nos travaux	4
2.	Contrôle juridique et financier	5
2.1	Obligations de communication du Titulaire	5
2.2	Organisation de nos travaux.....	5
3.	Bilan économique et financier de l'exercice 2023.....	6
3.1	Compte de résultat.....	6
3.1.1	Chiffre d'affaires	6
3.1.2	Charges d'exploitation	7
3.1.3	Analyse des autres éléments du compte de résultat.....	7
3.2	Bilan.....	8
3.2.1	Analyse de l'actif.....	8
3.2.1.1	Analyse des immobilisations.....	8
3.2.1.2	Frais financiers en construction	8
3.2.1.3	Actif courant.....	9
3.2.2	Analyse du passif	9
3.2.2.1	Fonds propres	9
3.2.2.1	Dettes financières.....	9
3.2.2.2	Autres dettes	10
4.	Suivi des indicateurs de performance.....	11
4.1	Part d'exécution du marché confiée à des PME ou des artisans	11
4.2	Suivi de la performance de l'Ouvrage.....	11
4.3	Autres éléments	11

1. Rappel du contexte

1.1 Historique du contrat

Le 24 janvier 2019, le Département du Nord a conclu un marché de partenariat avec la société Nouveau Forum pour une durée de 25 ans et un budget dépassant les 90 millions d'euros. Ce contrat porte sur le regroupement des services départementaux sur le site du « Forum » à Lille.

La société Nouveau Forum, composée de Duval Développement, Vinci Construction France, Dalkia, FIDEPPP2 et la Caisse des Dépôts et Consignations, est chargée du financement, de la déconstruction, de la conception, et de la reconstruction de l'immeuble, ainsi que du transfert des services centraux et de la maintenance complète des infrastructures.

Ce projet vise à rassembler 1 500 agents sur un site unique, afin de réduire les coûts de la collectivité tout en améliorant les conditions de travail et l'accueil du public. Il inclut également la valorisation foncière d'une parcelle, permettant la construction de nouveaux bâtiments.

Le financement est assuré par le Crédit Foncier de France et la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Hauts-de-France.

1.2 Éléments marquants de l'année

L'année 2023 a été marquée par la conclusion de deux avenants :

- Avenant 5 relatif aux surcoûts de mobiliers / aménagements intérieurs ainsi que les conséquences de la guerre en Ukraine.
 - o Les commandes ont été passées pour un montant de 3 550 k € HT ;
 - o Le Conseil Département du Nord a rendu sa délibération le 15 mai 2023 autorisant le Président a signé l'avenant ;
 - o L'avenant a été signé et notifié le 18 juillet 2023
- L'Avenant n°6 valide les modifications de l'Ouvrage et ajuste les coûts des investissements, de maintenance et de GER. Il redéfinit les objectifs de performance énergétique (à la suite de l'Avenant n°5), précise les interventions informatiques, la mise à disposition différée de certains espaces, modifie les frais de contrôle, les prestations d'insertion, et actualise les annexes financières.
 - o Les modifications sont évaluées à (i) 270 978,14 euros HT pris en charge par le Département et (ii) 80 823,19 euros HT pris en charge par le Titulaire.
 - o Les plus-values des modifications susvisées sur les coûts d'entretien, de maintenance et de GER et leur impact sur le montant des Redevances s'établissent à un montant global de 350 774,57 euros HT.

La mise à disposition de l'Ouvrage a eu lieu le 8 décembre 2023 et matérialisé par la signature d'un procès-verbal contradictoire. S'en est suivi la fixation définitive des taux permettant d'affermir l'échéancier des Redevances Financières payées trimestriellement.

Date d'échéance	R1.1	R1.2	R1.is	Total
31/03/2024	1 055 476,22	142 803,77	24 704,78	1 222 984,76
30/06/2024	949 234,39	110 455,37	22 396,23	1 082 085,99
30/09/2024	947 099,72	110 450,90	22 400,70	1 079 951,33
31/12/2024	947 099,72	110 540,71	22 310,89	1 079 951,33
31/03/2025	947 099,72	112 089,44	20 762,17	1 079 951,33
30/06/2025	947 099,72	112 094,29	20 757,31	1 079 951,33
30/09/2025	944 965,06	111 925,36	20 926,24	1 077 816,67
31/12/2025	944 965,06	111 971,79	20 879,82	1 077 816,67
31/03/2026	944 965,06	112 180,52	20 671,09	1 077 816,67
30/06/2026	944 965,06	112 180,28	20 671,33	1 077 816,67
30/09/2026	935 512,37	112 061,13	20 790,48	1 068 363,98
31/12/2026	935 512,37	112 115,31	20 736,30	1 068 363,98
31/03/2027	935 512,37	112 326,55	20 525,06	1 068 363,98
30/06/2027	935 512,37	112 332,95	20 518,65	1 068 363,98
30/09/2027	941 269,54	112 259,63	20 591,97	1 074 121,15
31/12/2027	941 269,54	112 319,40	20 532,21	1 074 121,15
31/03/2028	941 269,54	112 440,98	20 410,62	1 074 121,15
30/06/2028	941 269,54	112 538,23	20 313,38	1 074 121,15
30/09/2028	942 832,33	112 472,56	20 379,04	1 075 683,94
31/12/2028	942 832,33	112 538,42	20 313,19	1 075 683,94
31/03/2029	942 832,33	112 809,43	20 042,17	1 075 683,94
30/06/2029	942 832,33	112 833,83	20 017,78	1 075 683,94
30/09/2029	940 697,67	112 776,23	20 075,38	1 073 549,28
31/12/2029	940 697,67	112 848,72	20 002,89	1 073 549,28
31/03/2030	940 697,67	113 037,92	19 813,68	1 073 549,28
30/06/2030	940 697,67	113 072,53	19 779,08	1 073 549,28
30/09/2030	917 031,00	113 024,58	19 827,02	1 049 882,60
31/12/2030	917 031,00	113 104,50	19 747,11	1 049 882,60
31/03/2031	917 031,00	113 262,69	19 588,92	1 049 882,60
30/06/2031	917 031,00	113 308,45	19 543,16	1 049 882,60
30/09/2031	889 133,36	113 269,83	19 581,77	1 021 984,96
31/12/2031	889 133,36	113 357,61	19 494,00	1 021 984,96
31/03/2032	889 133,36	113 321,52	19 530,08	1 021 984,96
30/06/2032	889 133,36	113 447,90	19 403,71	1 021 984,96
30/09/2032	821 741,02	65 125,66	18 584,15	905 450,83
31/12/2032	821 741,02	65 156,16	18 553,65	905 450,83
31/03/2033	821 741,02	65 352,13	18 357,68	905 450,83
30/06/2033	821 741,02	65 317,46	18 392,35	905 450,83
30/09/2033	843 774,78	64 971,88	18 737,93	927 484,59
31/12/2033	843 774,78	65 006,21	18 703,60	927 484,59
31/03/2034	843 774,78	65 320,81	18 389,00	927 484,59
30/06/2034	843 774,78	65 291,27	18 418,54	927 484,59
30/09/2034	963 152,85	64 506,49	19 203,32	1 046 862,66
31/12/2034	963 152,85	64 545,17	19 164,64	1 046 862,66
31/03/2035	963 152,85	64 862,79	18 847,02	1 046 862,66
30/06/2035	963 152,85	64 874,91	18 834,90	1 046 862,66
30/09/2035	982 444,19	64 793,73	18 916,08	1 066 154,00
31/12/2035	982 444,19	64 835,21	18 874,60	1 066 154,00
31/03/2036	982 444,19	64 754,10	18 955,71	1 066 154,00
30/06/2036	982 444,19	64 832,50	18 877,31	1 066 154,00
30/09/2036	863 162,95	65 283,80	18 426,01	946 872,76
31/12/2036	863 162,95	65 328,84	18 380,98	946 872,76
31/03/2037	863 162,95	65 410,66	18 299,15	946 872,76
30/06/2037	863 162,95	65 398,07	18 311,74	946 872,76
30/09/2037	747 536,34	66 476,79	17 233,02	831 246,15
31/12/2037	747 536,34	66 526,55	17 183,26	831 246,15
31/03/2038	747 536,34	66 842,96	16 866,85	831 246,15
30/06/2038	747 536,34	66 837,44	16 872,37	831 246,15
30/09/2038	984 287,34	64 861,15	18 848,67	1 067 997,15
31/12/2038	984 287,34	64 917,90	18 791,91	1 067 997,15
31/03/2039	984 287,34	64 656,26	19 053,55	1 067 997,15
30/06/2039	984 287,34	64 695,22	19 014,59	1 067 997,15
30/09/2039	537 746,14	68 971,67	14 738,14	621 455,95
31/12/2039	537 746,14	69 033,12	14 676,70	621 455,95
31/03/2040	537 746,14	69 164,14	14 545,67	621 455,95
30/06/2040	537 746,14	69 262,47	14 447,34	621 455,95
30/09/2040	960 621,68	64 776,77	18 933,04	1 044 331,49
31/12/2040	960 621,68	64 846,33	18 863,48	1 044 331,49
31/03/2041	960 621,68	65 692,80	18 017,01	1 044 331,49
30/06/2041	960 621,68	65 659,15	18 050,66	1 044 331,49
30/09/2041	915 177,36	65 752,52	17 957,29	998 887,17
31/12/2041	915 177,36	65 752,52	17 957,29	998 887,17
31/03/2042	915 177,36	72 925,94	10 783,87	998 887,17
30/06/2042	915 177,36	72 877,93	10 831,89	998 887,17
30/09/2042	674 491,82	46 973,79	9 439,34	730 904,95
Total	66 991 945,20	6 542 044,60	1 414 372,50	74 948 362,30

1.3 Conclusion sur nos travaux

Les documents transmis par le Titulaire via la société Canopée afin de contrôler l'exercice 2023 sont satisfaisants et nous permettent de procéder à une analyse exhaustive de la situation financière du Titulaire. Toutes les questions posées ont reçu une réponse satisfaisante.

Ce document a été établi sur la base de vos besoins et informations communiqués par Nouveau Forum, titulaire du Marché de partenariat portant sur la réalisation de l'opération de regroupement des services départementaux du Nord sur le site du Forum à Lille, par référence à votre contexte et en fonction de l'environnement juridique et économique actuel.

Nos travaux sur cette mission sont de nature différente de ceux d'un audit et n'incluront pas les procédures d'audit, d'examen limité, d'attestation ou de consultation selon les normes professionnelles définies par le H3C, la CNCC ou l'Ordre des Experts-Comptables. Ainsi, nous n'émettrons pas une opinion d'audit, une conclusion d'examen limité ou une attestation, et en aucune manière nos travaux ne pourront être interprétés comme constituant une certification des informations financières (y compris des informations prévisionnelles), de gestion et/ou du contrôle interne dont nous aurons eu connaissance.

Nos travaux n'ont pas pour objet et ne sont pas en mesure de révéler les fraudes, actes illégaux ou absence de conformité aux lois ou règlements de toute juridiction.

Sur cette base, nous n'avons pas de commentaires particuliers à porter à l'attention du Département.

2. Contrôle juridique et financier

2.1 Obligations de communication du Titulaire

Conformément à son obligation prévue à l'article 31 du Marché, le Titulaire a remis avant le 30 avril 2024 son rapport annuel d'activités portant sur l'année 2023.

Ce rapport présente une description technique, juridique et financière de l'activité du Titulaire dans le cadre de l'exécution du Marché de Partenariat.

Les éléments juridiques retracés sont conformes.

2.2 Organisation de nos travaux

Nous avons échangé avec la société Canopée qui a la charge du suivi administratif et financier du Titulaire. Les échanges ont été les suivants :

- Transmission à la société Canopée le 3/04/2024 d'une liste de pièces complémentaires à celles du rapport annuel ;
- Réception du rapport annuel 2023 le 10/05/2024 ;
- Transmission à la société Canopée le 15/05/2024 d'une copie du Grand Livre des écritures 2023 ;
- Réception le 16/05/2024 d'un fichier Excel dénommé 'GL Nouveau Forum de 2023' et comprenant la totalité des écritures de la société NOUVEAU FORUM ;
- Sollicitation le 16/05/2024 d'un échange téléphonique avec la société Canopée à des fins d'explication des pièces réceptionnées et des compléments à transmettre ;
- Transmission le 22/05/2024 à la société Canopée d'un mail décrivant les mouvements comptables 2023 non documentés d'une pièce justificative, ainsi que des questions concernant des opérations comptables réalisées en 2023 ;
- Information le 11/06/2024 auprès du Titulaire du contrat de l'absence de retour de la société Canopée concernant nos demandes de clarification et pièces justificatives

Les documents exploités ont été les suivants

- Rapport annuel du titulaire 2023 ;
- Comptes annuels 2023 NOUVEAU FORUM et grand livre ;
- Copie des factures payées par le Titulaire au cours de l'exercice (deux transmissions successives de factures) ;
- Extrait K-BIS NOUVEAU FORUM ;
- Détail des immobilisations au 31/12/2023 ;
- Suivi PME et insertion 31/12/2023 ;
- Cadre financier au 31/12/2023.

3. Bilan économique et financier de l'exercice 2023

L'analyse du bilan économique et financier de l'exercice consiste en une analyse des comptes annuels du Titulaire.

L'objectif de cette analyse consiste à analyser et expliquer :

- Les éléments significatifs constituant le compte de résultat ; et
- Les variations des soldes au bilan.

3.1 Compte de résultat

	Année N-1	Année N
Redevance financière R1	-	-
Reprise de l'Avance Soulte R1.0b	-	-
Reprise de l'Avance PVI R1.0c	-	-
Reprise de l'Avance Prime pour participation à l'AO	-	-
R2 - Entretien-Maintenance	-	-
R3 - GER	-	-
R4 - Gestion	-	-
Recettes Annexes	13 620	528 427
Redevance pour maintenance des Ouvrages Existants	-	-
Chiffre d'affaires	13 620	528 427
Charges - Entretien-Maintenance	-	-
Charges GER	-	-
Frais de SPV	(13 620)	(61 355)
R5 - Recettes Annexes	-	-
Charges de maintenance des Ouvrages Existants	-	-
CVAE & C3S	-	-
Pénalités de performance	-	-
Charges d'exploitation	(13 620)	(61 355)
Amortissements	-	(319 279)
Production stockée	-	-
Produits financiers	-	6 160
Charges financières	-	(144 818)
Résultat courant avant impôts	-	9 135
Produits exceptionnels	-	-
Charges exceptionnelles	-	-
Impôt sur les sociétés	-	(2 284)
Résultat net	-	6 851

3.1.1 Chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires de 528 k€ est composé de deux éléments correspondant à des écritures comptables :

- L'amortissement des différentes avances, paiements directs et versements faits par le CD Nord au bénéfice du Titulaire pour 116 k€. Cet amortissement représente 0,35% des montants effectivement versés (durée d'exploitation entre le 8 décembre 2023 et le 31 décembre rapportée à la durée totale d'exploitation du Marché de Partenariat)
 - o Reprise de l'Avance Soulte R1.0b : 20 k€ ;
 - o Reprise de l'Avance PVI R1.0c : 65 k€ ;

- o Reprise de l'Avance Prime pour participation à l'AO : 1 k€ ;
- o Reprise versement retard promoteur forfait : 1 k€ ;
- o Reprise paiement direct désamiantage : 13 k€ ;
- o Reprise versement retard département : 1 k€ ;
- o Reprise versement Paiement Complémentaire - Avenant 5 : 16 k€.
- La constatation d'une écriture de fin d'année visant à lisser prorata temporis la marge générée sur la durée du Marché de Partenariat pour 350 K€. Le Titulaire a choisi d'utiliser la méthode comptable dite de la « méthode globale ». Cela permet de répartir les marges de manière linéaire à l'avancement du projet. Cette approche assure une cohérence entre les flux de revenus attendus et les coûts engagés, tout en répartissant la rentabilité dans le temps, ce qui reflète mieux la réalité économique d'un projet à long terme.
- La refacturation d'opérations abandonnées pour 61 K€ à ses sous-contractants en lien avec l'avenant 6.

En 2022, le chiffre d'affaires correspondait à refacturation d'opérations abandonnées.

3.1.2 Charges d'exploitation

Les charges d'exploitation de 2023 correspondent à des dépenses supportées en direct par le titulaire. Il s'agit des conséquences de l'avenant 6.

3.1.3 Analyse des autres éléments du compte de résultat

Les autres éléments du compte de résultat correspondent :

- Aux amortissements de l'actif pour 319 k€ : la société amortit linéairement l'actif sur la durée d'exploitation. Le montant correspond donc à 0,35% de la valeur brute ;
- Aux charges financières pour 144k€ : il s'agit des intérêts de la dette Dailly pour 128 K€ et la dette subordonnée apportées par les actionnaires pour 17 k€
- Des produits financiers pour 6K€ correspondant à des placements court terme lié à la gestion de la trésorerie.

Enfin la société a une charge d'impôts sur les sociétés de 2 K€ en lien avec le résultat courant avant impôts de 9 K€.

3.2 Bilan

Actif				
	Année N-1	Année N	Variation	Variation (%)
Immobilisations corporelles	65 239 146	90 994 398	25 755 251	39,5%
Amortissements	-	(319 279)	(319 279)	0,0%
Immobilisations financières	2 159 184	-	(2 159 184)	-100,0%
Actif non courant	67 398 330	90 675 119	23 276 788	34,5%
Production stockée	-	350 188	350 188	0,0%
TVA à recevoir	2 616 321	2 269 916	(346 405)	-13,2%
DSRA	-	800 000	800 000	0,0%
Trésorerie	652 872	492 067	(160 804)	-24,6%
Actif courant	3 269 193	3 912 171	642 978	19,7%
Total actif	70 667 524	94 587 290	23 919 767	33,8%
Passif				
Capital social	10 000	350 000	340 000	3400,0%
Résultat de la période	-	6 851	6 851	0,0%
Fonds propres	10 000	356 851	346 851	3468,5%
Avances	28 408 083	33 192 124	4 784 041	16,8%
Dette subordonnée	-	3 150 000	3 150 000	0,0%
CRFP	3 490 000	-	(3 490 000)	-100,0%
Crédit construction	35 917 904	54 779 496	18 861 592	52,5%
Intérêts à payer Dailly	-	144 818	144 818	0,0%
CRTVA	2 622 845	2 133 509	(489 336)	-18,7%
Dettes fournisseurs	218 691	828 207	609 516	278,7%
Taxes à payer	-	2 284	2 284	0,0%
Total passif	70 667 524	94 587 289	23 919 766	33,8%

3.2.1 Analyse de l'actif

3.2.1.1 Analyse des immobilisations

La valeur brute de l'ouvrage s'établit à 90 994 k€ et se décompose de la manière suivante :

- Le contrat de promotion immobilière définitif pour 84 791 k € ;
- Les frais de conception pour 1 500 k€ ;
- Les frais financiers payés durant la période de construction pour 4 042 k€ ;
- Des provisions pour des montants non payés à ce jour pour 660 k€ :
 - o Redevance de frais de contrôle due au CD Nord pour 400k€ et correspondant au plafond indiqué dans la clause 17.6.1 du Marché de Partenariat ;
 - o Des intérêts sur le crédit relais TVA pour 35k€.

La société amortit linéairement l'actif sur la durée d'exploitation. La valeur cumulée des amortissements correspond à 0,35% de la valeur brute.

La revue des pièces communiquées pour justifier la valeur de l'actif est satisfaisante.

3.2.1.2 Frais financiers en construction

En 2022, les intérêts financiers capitalisés n'étaient pas intégrés dans la valeur de l'actif. En 2023, la société a procédé à un reclassement de cette valeur dans le compte « Immobilisations corporelles » notamment en lien avec la livraison de l'actif et le démarrage de l'amortissement.

3.2.1.3 Actif courant

L'actif courant est principalement composé d'une créance vis-à-vis de l'Etat de 2 269 K€ en lien avec la TVA devant être récupérée sur les dernières factures du Contrat de Promotion Immobilière. Le délai de recouvrement de ces créances est de 3 mois.

Le compte de DSRA correspond en fait à des comptes à terme pour 800 K€. En effet, le Titulaire n'a pas reçu toutes les factures mais à tirer l'intégralité de la dette. Il se retrouve donc en position nette de trésorerie positive en attendant de régler ces factures. Il a ainsi décidé de placer cette trésorerie sur des comptes à terme pour générer des intérêts.

La production stockée correspond à la contrepartie de l'écriture comptable de clôture passée pour lisser la marge sur la durée du Marché de Partenariat.

Enfin, un compte de trésorerie pour 492 k€ correspondant principalement au compte pour réserve de modification non utilisé.

3.2.2 Analyse du passif

3.2.2.1 Fonds propres

À la suite de la mise à disposition de l'ouvrage, les actionnaires ont injecté leurs fonds propres pour rembourser le crédit relais fonds propres. Une augmentation de capital a donc eu lieu en décembre 2023 pour 350 K€.

Le solde des fonds propres correspond au résultat de la période.

Le TRI des actionnaires ne peut pas encore être calculés car la somme des flux payés aux actionnaires est inférieure au montant des sommes apportées par ces derniers.

3.2.2.1 Dettes financières

Les dettes sont composées des éléments suivants :

- Le compte courant avec les actionnaires pour 3 150 K€ injectés en décembre 2023 lors du refinancement du crédit relais fonds propres. Le compte courant porte intérêt à 8,5% par an ;
- La dette Dailly long terme (présenté sur la ligne crédit construction dans les annexes du rapport du titulaire). La dette Dailly a été tirée à la mise à disposition de l'ouvrage pour refinancer le crédit construction. La dette Dailly est amortie sur la durée du Marché de Partenariat et fait l'objet d'un paiement direct par le CD Nord. Le taux moyen applicable à la dette Dailly s'établit à 2,05% en rythme de croisière (avec les deux swaps actifs) et se décompose de la manière suivante :
 - o Taux de swap : 0.68% pour la fixation anticipée et 3.06% pour la fixation définitive. La fixation anticipée a permis de figer le taux pour 84% de la dette en moyenne ;
 - o Une marge de SWAP de 0,15% annuel ;
 - o Une marge de crédit de 0,80% annuel.

Si l'on ne tient pas compte des périodes pour lesquelles le taux d'intérêt n'a pas été déterminé à l'avance, et si l'on considère l'augmentation du montant total de la dette entre le moment où le taux a été déterminé à l'avance et le moment où il a été fixé définitivement, alors le taux d'intérêt moyen pour la dette Dailly pendant la durée du projet de partenariat est de 2,20%

- Des intérêts à payer de 144 K€ pour la dette Dailly correspond aux intérêts dus sur la période allant du 8 au 31 décembre 2023 ;
- Le crédit relais TVA pour un montant de 2 133 K€ qui sera remboursée lorsque le Titulaire percevra le remboursement de la TVA qu'il a payé sur les dernières factures du Contrat de Promotion Immobilière.

3.2.2.2 Autres dettes

Les autres dettes sont composées :

- Des avances payées par le CD Nord et amorties sur la durée du Marché de Partenariat pour 33 192 K€ ;
- Des dettes fournisseurs pour 828 K€ correspondant à des factures non parvenues (montant TTC) ; et
- La dette d'impôts pour les sociétés vis-à-vis de l'Etat pour 2 K€.

4. Suivi des indicateurs de performance

4.1 Part d'exécution du marché confiée à des PME ou des artisans

Dans le cadre du Marché de partenariat, le Titulaire s'est engagé à confier, directement ou indirectement, 30% des Coûts des Travaux de construction tels que définis à l'Annexe 17 du Marché et modifié par l'avenant 1. L'objectif exprimé en euros hors taxes est de 16 951 K€ HT.

Le Titulaire indique dans les annexes transmises avec le rapport annuel qu'il a signé, directement ou indirectement, 75 contrats au 16 mars 2023 avec des PME ou artisans. Cela représente un montant total de prestations réalisé de 19 747 K€ HT. L'ensemble des contrats ont été transmis au Département.

L'objectif contractuel est donc dépassé.

4.2 Suivi de la performance de l'Ouvrage

L'Ouvrage ayant été mis en service 15 jours avant la fin de l'année civile, aucun indicateur de performance n'a pu être analysé. En effet la durée courte d'exploitation ne permettait pas d'avoir des indicateurs représentatifs de la performance.

4.3 Autres éléments

Aucune recette annexe ni aucune pénalité n'ont été respectivement générée ou payées sur l'exercice 2023.

1.8

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20250331-332067-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 3 avril 2025

Publié le 3 avril 2025

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 31 MARS 2025
SEANCE DU 31 MARS 2025**

Suite à la convocation en date du 18 mars 2025

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Etaient présents : Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Jean-Luc DAR COURT, Christine DECODTS, Laurent DEGALLAIX, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Max-André PICK, Christian POIRET, Eric RENAUD, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Karima ZOUGGAGH.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Salim ACHIBA donne pouvoir à Doriane BECUE, Bernard BAUDOUX donne pouvoir à Agnès DENYS, Pierre-Michel BERNARD donne pouvoir à Jean-Luc DAR COURT, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Didier MANIER, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Martine ARLABOSSE, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Marie CIETERS, Carole DEVOS donne pouvoir à Régis CAUCHE, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Michel LEFEBVRE, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Valérie CONSEIL, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Laurent DEGALLAIX, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Maël GUIZIOU, Marie-Paule ROUSSELLE donne pouvoir à Monique EVRARD, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Philippe WAYMEL, Anne VANPEENE donne pouvoir à Patrick VALOIS.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Claudine DEROEUX.

Absent(e)(s) : Frédéric DELANNOY, Sylvie DELRUE, Michel PLOUY, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Bertrand RINGOT, Jean-Noël VERFAILLIE.

OBJET : Marché de partenariat portant sur la réalisation de l'opération de regroupement des services départementaux du Nord sur le site du Forum - Autorisation de signature de l'Avenant n°7 au Marché

portant sur la mise à jour du montant de la Redevance et des annexes financières.

Vu le rapport DI/2024/337

DECIDE à la majorité:

- d'autoriser Monsieur le Président à signer avec la Société Nouveau Forum l'Avenant n° 7 figurant en annexe II ci-jointe, portant sur la mise à jour du montant de la Redevance et des annexes financières afin d'entériner la fixation définitive des taux depuis la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ouvrage ;
 - d'autoriser Monsieur le Président à signer tous actes et documents et à accomplir toutes formalités afférentes à l'exécution de cet avenant.
-

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 15 h 32.

Pour la présente délibération, Monsieur BELLEVAL ne peut ni prendre part au délibéré et au vote ni être compté dans le quorum, en raison des fonctions professionnelles exercées au sein du Groupe Duval.

55 Conseillers départementaux étaient donc présents en séance. Ils étaient porteurs de 19 pouvoirs.

Vote intervenu à 15 h 34.

Au moment du vote, 55 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 19

Absents sans procuration : 7

N'a pas pris part au vote : 1 (en raison de la prévention des conflits d'intérêts)

Ont pris part au vote : 74 (y compris les votants par procuration)

Résultat du vote :

Abstentions :	21 (Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen - Groupe Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! - Madame DECODTS, non inscrite)
Total des suffrages exprimés :	53
Majorité des suffrages exprimés :	27
Pour :	47 (Groupe Union Pour le Nord - Madame BAILLEUL et Monsieur RENAUD, non inscrits)
Contre :	6 (Groupe Ecologiste Europe Ecologie Les Verts Génération.s)

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation,
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques et de
l'Achat Public,

Eric LECAT



DÉPARTEMENT DU NORD

AVENANT N°7 AU

MARCHE DE PARTENARIAT

**PORTANT SUR LA REALISATION DE
L'OPERATION DE REGROUPEMENT DES
SERVICES DEPARTEMENTAUX DU NORD
SUR LE SITE DU FORUM**

AVENANT N°7 AU MARCHE DE PARTENARIAT

ENTRE :

Le Département du Nord, ayant son siège à l'Hôtel du Département, 51 rue Gustave Delory, 59047 Lille Cedex, représenté par son Président Monsieur Christian Poirer, dûment habilité par délibération n° ...

ci-après dénommé le « **Département** »,

D'UNE PART,

ET :

La société Nouveau Forum, société par actions simplifiée au capital de 350.000,00 euros, dont le siège social est situé 3 rue de Vienne – 75008 Paris et dont le numéro unique d'identification est 845 038 082 RCS Paris, représentée par son Président, Monsieur Grégory COMTE, nommé à cette fonction par décision en date du 8 décembre 2023,

ci-après dénommée le « **Titulaire** »,

D'AUTRE PART,

Le Département et le Titulaire sont ci-après dénommés individuellement une « **Partie** » ou conjointement les « **Parties** ».

ETANT PREALABLEMENT EXPOSE QUE :

Le marché de partenariat portant sur la réalisation de l'opération de regroupement des services départementaux du Nord sur le site du Forum a été signé en date du 24 janvier 2019 par les Parties et est entré en vigueur le 1^{er} février 2019 (ci-après le « **Marché** »).

Conformément à l'Article 25 du Marché, le Département a identifié l'existence de deux bâtiments de bureaux, localisés à proximité immédiate de l'Hôtel du Département, permettant la relocalisation de ses agents pendant la durée des Travaux, par le biais d'une prise à bail à compter du 4^{ème} trimestre 2019, et rendant possible la réalisation des Travaux par le Titulaire en site non occupé. L'Avenant n°1 a été signé le 16 avril 2019 pour tirer les conséquences sur le Marché, notamment financières et sur le Calendrier, de la relocalisation des agents du Département et de la réalisation des Travaux en site non occupé conformément notamment à l'Annexe 19 du Marché.

Par un Avenant n°2 au Marché signé entre les Parties en date du 21 septembre 2020 et notifié à la même date, le Département a anticipé le versement de la Redevance R1.ob. au Titulaire afin de permettre au Titulaire de démarrer les travaux de démolition et de désamiantage au plus tôt.

Par un Avenant n°3 au Marché signé par les Parties en date du 27 novembre 2020 et notifié à la même date, les Parties se sont accordées sur l'existence de Causes Légitimes de Retard, sur leurs Conséquences Financières de Retard et leur impact calendaire sur la Date Contractuelle de Mise à Disposition et ont fixé le montant global du désamiantage.

Par un Avenant n°4 au Marché, les Parties ont pris acte de la fixation anticipée des taux d'intérêt qui a eu lieu le 30 septembre 2021, de la nécessité d'adapter la clause de notification des Causes Légitimes de Retard relatives aux intempéries ainsi que de plusieurs évolutions du Marché relatives aux aménagements extérieurs et autres modifications de l'Ouvrage.

Par un Avenant n°5 au Marché, les Parties ont pris acte des conséquences financières et calendaires des Causes Légitimes de Retard reconnues par le Département conformément à l'Article 15.5.3 du Marché, des conséquences financières des modifications demandées par le Département dont celle relative à l'aménagement intérieur de l'Ouvrage conformément à l'article R. 2194-2 du code de la commande publique et de l'accord du Département et du Titulaire sur les conséquences financières et calendaires de la hausse imprévisible des coûts des matières premières et des énergies et de la crise des approvisionnements en matériaux.

Par un Avenant n°6 au Marché, les Parties ont entériné des modifications de l'Ouvrage et en ont tiré les conséquences sur les Coûts des Investissements Initiaux et sur les coûts d'entretien, de maintenance et de GER, redéfini les Objectifs de Performance énergétique à la suite de la réalisation d'une nouvelle simulation thermique dynamique conformément à l'Avenant n°5, prévu les conditions d'intervention des services informatiques du Département et de ses prestataires sur certains locaux avant la mise à disposition de l'Ouvrage, défini les modalités de mise à disposition différée de certains espaces extérieurs de l'Ouvrage, modifié les modalités d'utilisation des frais de contrôle du Marché par le Département, modifié les modalités de réalisation des prestations d'insertion par l'activité économique et mis à jour les annexes financières.

Conformément à l'Article 27.2.1 du Marché, la fixation anticipée des taux d'intérêt qui a eu lieu le 30 septembre 2021 et qui a été entérinée par l'Avenant n°4 portait sur 90% de l'encours prévisionnel de la Dette Dailly.

Le solde du notionnel a fait l'objet d'une fixation des taux le jour de la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ouvrage, soit le 8 décembre 2023.

Les Parties entendent par le présent Avenant (ci-après l' « **Avenant n°7** ») mettre à jour le montant de la Redevance et les annexes financières afin d'entériner la fixation définitive des taux depuis la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ouvrage.

CECI ÉTANT EXPOSÉ, IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

Les définitions de l'Article 1 du Marché et l'énoncé de ses définitions et règles d'interprétation sont maintenus dans leur intégralité pour la rédaction du présent Avenant n°7.

ARTICLE 2 – ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent Avenant n°7 entre en vigueur à la date de sa notification au Titulaire.

ARTICLE 3 – MISE A JOUR DE L'ARTICLE 26.2.1 DU MARCHÉ

Afin de tenir compte de la fixation définitive des taux depuis le 8 décembre 2023 dans les conditions prévues à l'Article 27.2 du Marché, les six premiers alinéas de l'article 26.2.1 du Marché sont supprimés et remplacés par les cinq aliéas suivants :

« 26.2.1 Montant de la Redevance

La Redevance Financière R1 totale, définie à l'Article 26.1.1, est égale à 99 536 445,64 euros, en ce compris la Redevance R1.0 égale à 24 588 083,33 euros.

La Redevance R2 prévisionnelle totale, définie à l'Article 26.1.2, est égale à 7 985 616,67 euros constants.

La Redevance R3 prévisionnelle totale, définie à l'Article 26.1.3, est égale à 8 655 437,97 euros constants.

La Redevance R4 prévisionnelle, hors R4c refacturés à l'euro-l'euro, totale, définie à l'Article 26.1.4, est égale à 3 197 404,17 euros constants.

La Redevance R5 totale, définie à l'Article 26.1.5, est égale à 0 euros constants. »

ARTICLE 4 – MISE A JOUR DES ANNEXES FINANCIÈRES

Afin de tenir compte de la fixation définitive des taux depuis le 8 décembre 2023 dans les conditions prévues à l'Article 27.2 du Marché, les Parties ont procédé à la mise à jour des annexes suivantes du Marché :

- Annexe 16.3 (*Modèle financier*)
- Annexe 19.4 (*Redevances R2 R3*)
- Annexe 19.5 (*Annexe 12 Cas 2 Plan de Financement*)
- Annexe 19.6 (*Annexe 13 Cas 2 Principales caractéristiques du financement*)
- Annexe 19.7 (*Annexe 15 Cas 2 Redevances*)

Les annexes mises à jour figurent en Annexe 1 de l'Avenant n°7 et remplacent leurs précédentes versions issues de l'Article 8 de l'Avenant n°4.

ARTICLE 4 – PURGE ET INDEPENDANCE DES STIPULATIONS

L'Avenant n°7 et ses actes détachables feront l'objet des mêmes modalités de publicité que celles appliquées pour déclencher les recours de tiers à l'encontre du Marché.

En cas de recours administratif ou contentieux formé à l'encontre de l'Avenant n°7 ou en cas de retrait de l'un de ses actes détachables, les stipulations de l'Article 5.4 du Marché s'appliquent.

Si l'une des stipulations du présent Avenant n°7 est déclarée nulle ou inapplicable, ou fait l'objet d'une requalification, par un tribunal, un expert, ou toute autre autorité compétente, ladite stipulation sera réputée non écrite et les autres stipulations du présent Avenant n°7 continueront à produire tous leurs effets.

Néanmoins, les Parties négocieront de bonne foi pour convenir d'une clause mutuellement satisfaisante visant à remplacer la stipulation du présent Avenant n°7 déclarée nulle ou non applicable.

ARTICLE 5 - ABSENCE DE NOVATION

A compter de sa date d'entrée en vigueur, l'Avenant n°7 modifiera le Marché sans opérer une quelconque novation des droits et obligations des Parties au titre du Marché de Partenariat.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, l'Avenant n°7 fait partie intégrante du Marché et toute référence au Marché s'entendra d'une référence au Marché tel que modifié par l'Avenant n°7.

ARTICLE 6 - LOI APPLICABLE ET RÈGLEMENT DES LITIGES

L'Avenant n°7 est soumis aux dispositions du droit français.

En cas de différends entre les Parties relatifs à l'application ou à l'interprétation du présent Avenant n°7, les Parties appliqueront les stipulations du Marché.

Fait en trois (3) exemplaires originaux,
A Lille, le ...,

Pour le Département

Pour le Titulaire
Monsieur Maxime Waeterloos
Président

Monsieur Christian Poirer
Président du Département du Nord

ANNEXE 1 – MISE A JOUR DES ANNEXES FINANCIERES

- Annexe 16.3 (*Modèle financier*) modifiée - Avenant n°7 (au format numérique)
- Annexe 19.4 (*Redevances R2 R3*) modifiée - Avenant n°7
- Annexe 19.5 (*Annexe 12 Cas 2 Plan de Financement*) modifiée - Avenant n°7
- Annexe 19.6 (*Annexe 13 Cas 2 Principales caractéristiques du financement*) modifiée - Avenant n°7
- Annexe 19.7 (*Annexe 15 Cas 2 Redevances*) modifiée - Avenant n°7



Marché de partenariat portant sur la réalisation
de l'opération de regroupement des services
Départementaux du Nord sur le site du Forum

MODELE FINANCIER

ANNEXE N°16.3

(au format numérique)

Fixation définitive



**Marché de partenariat portant sur la réalisation
de l'opération de regroupement des services
Départementaux du Nord sur le site du Forum**

Redevances R2-R3

ANNEXE N°19.4

Fixation définitive

Annexe 1-1-C							
Avenant N°6					Candidat		
R2 Entretien Maintenance Base	Action effectuées	Date de début	Date de fin	Nombre d'ETP	Montant par mois	Nombre de mois	Total €HT
Après mise à disposition Totale: R2 Tranche 2	selon notice MT2_P201	08-déc-23	31 aout 2042	env 3,2	35 531,11	224,75	7 985 616,67
DPGF Détail R2	Période Transitoire par mois	Après première mise à disposition : Tranche 1	Après mise à disposition Totale €HT : Tranche 2				
Support							
Pilotage, Management			1 516,67				
Astreinte			inclus				
Energy Manager			2 310,79				
Main d'œuvre Operationnelle sur site			15 550,28				
Fournitures et consommable			1 970,02				
Sous traitance			9 658,35				
Outils de Maintenance							
GMAO			400,00				
Suivi energetique			1 200,00				
BIM			1 500,00				
Coûts annexes							
Sensibilisation usage durable			791,67				
abonnements/licence			633,33				
TOTAL	- €	- €	35 531,11				

Annexe 1-2-A			
Avenant N°6	Après la mise à disposition définitive		
R3 Gros entretien	Montant par mois	Nombre de mois	Total €HT
GER de Performance	R3.a		
CFO	3 864	224,75	868 349
CFA	2 170		487 750
CVCD	9 480		2 130 533
Plomberie	2 097		471 220
Bati	8 894		1 998 963
Apareils elevateurs	0		0
VRD	493		110 718
Outils d'exploitation	0		0
TOTAL	26 997		6 067 533
R3 Gros entretien	Montant par mois	Nombre de mois	Total €HT
GER de Moyens	R3.b		
Second Œuvre	797	224,75	179 050
Revêtement Sols	3 408		765 977
Revetements Muraux, Peinture	2 802		629 816
Cloisons, Plafonds, menuiseries int (Portes)	3 753		843 471
HQE Vand	755		169 591
TOTAL	11 515		2 587 905
Total GER	38 511		8 655 438



Marché de partenariat portant sur la réalisation
de l'opération de regroupement des services
Départementaux du Nord sur le site du Forum

PLAN DE FINANCEMENT

ANNEXE N°19.5

ANNEXE N°12 RELOCALISATION

Fixation définitive

SOMMAIRE

1- GENERAL	3
2- EMPLOIS-RESSOURCES	4
2.1- PLAN DE FINANCEMENT EN PHASE DE CONCEPTION-CONSTRUCTION	4
2.2- PLAN DE FINANCEMENT EN PHASE D'ENTRETIEN-MAINTENANCE	7
3- DETAIL DE LA STRUCTURATION FINANCIERE	9
3.1- CAPITAL SOCIAL	9
3.2- DETTE SUBORDONNEE D'ACTIONNAIRES	9
3.3- INSTRUMENTS DE DETTE	10
3.3.1- En Phase de Conception-Construction	10
3.3.2- En Phase d'Entretien-Maintenance	14

1- GENERAL

Conformément à l'article 25 du Marché de Partenariat, le Département a décidé de mettre en œuvre une relocalisation des agents pendant la durée des Travaux afin de rendre possible la réalisation des Travaux par le Titulaire en site non occupé.

A cet effet, le Département et le Titulaire ont signé un Avenant n°1 au Marché de Partenariat.

Les termes et expressions employés dans la présente Annexe qui commencent par une lettre majuscule ont la même définition que dans le Marché de Partenariat et ses Annexes.

Conformément à l'Article 4 de l'Avenant n°3, la présente Annexe a fait l'objet d'une mise à jour et prend en compte les modifications apportées par les Avenants n°2 et n°3.

La présente Annexe prend en compte les résultats de la fixation anticipée des taux en date du 30/09/2021, ainsi que les modifications apportées par l'Avenant n°4.

La présente Annexe prend également en compte les modifications apportées par les Avenants n°5 et n°6, ainsi que les résultats de la fixation définitive des taux à la Date Effective de Mise à Disposition du 08/12/2023.

2- EMPLOIS-RESSOURCES

Afin d'assurer le financement du Projet, la Société de Projet aura recours aux ressources suivantes :

En Phase de Conception-Construction :

- L'Avance sur Redevances R1.0b ;
- L'Avance sur Redevances R1.0c ;
- L'Avance sur Redevances R1.0d ;
- La prise en charge des conséquences financières du retard par le Département dans les conditions de l'Avenant n°3 ;
- La prise en charge des conséquences financières du retard par le Promoteur dans les conditions de l'Avenant n°3 ;
- Le paiement direct du surcoût amiante par le Département dans les conditions de l'Avenant n°3 ;
- Le Paiement Complémentaire par le Département selon les modalités de l'Avenant 5 ;
- Le capital social initial ;
- Un Crédit Relais Fonds Propres ;
- Un Crédit Construction.

En Phase d'Entretien-Maintenance :

- Les Fonds Propres seront injectés :
 - Sous la forme d'augmentation de Capital social (10,0% des Fonds Propres) et
 - Sous la forme d'une Dette Subordonnée d'Actionnaires (à hauteur de 90,0% des Fonds Propres) ;
- La Dette Dailly représentera 94,0% du Montant à Financer net des Avances sur Redevances R1.0b, R1.0c et R1.0d, des prises en charge des conséquences financières du retard par le Promoteur et par le Département et du paiement direct par le Département du surcoût désamiantage dans les conditions de l'Avenant n°3

2.1- PLAN DE FINANCEMENT EN PHASE DE CONCEPTION-CONSTRUCTION

Le plan de financement proposé par le Titulaire en Phase de Conception-Construction comporte les sources de financement suivantes :

- Le montant du capital social initial injecté au sein de la Société Titulaire qui s'élève à 10 000,00 EUR ;
- L'Avance sur Redevances R1.0b de 7 000 000 EUR TTC (5 833 333,33 EUR HT) versée par le Département selon les modalités détaillées dans l'Annexe 15 au Marché de Partenariat ;
- L'Avance sur Redevances R1.0c de 22 085 700,00 EUR TTC (18 404 750,00 EUR HT) versée par le Département selon les modalités détaillées dans l'Annexe 15 au Marché de Partenariat ;
- L'Avance sur Redevances R1.0d de 420 000 EUR TTC (350 000,00 EUR HT) versée par le Département selon les modalités détaillées dans l'Annexe 15 au Marché de Partenariat ;
- La prise en charge des conséquences financières du retard par le Département de 30 042,00 EUR TTC (25 035,00 EUR HT) versée par le Département selon les modalités de l'Avenant 3 ;

- La prise en charge des conséquences financières du retard par le Promoteur de 436 800,00 EUR TTC (364 000,00 EUR HT) versée par le Promoteur selon les modalités de l'Avenant 3 (le montant exact sera ajusté à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches) ;
- La prise en charge du surcoût amiante par le Département de 4 584 000,00 EUR TTC (3 820 000,00 EUR HT) versée par le Département selon les modalités de l'Avenant 3 ;
- La prise en charge du Paiement Complémentaire par le Département de 5 400 000,00 EUR TTC (4 500 000,00 EUR HT) versé par le Département selon les modalités de l'Avenant 5 ;
- La prise en charge par le Promoteur du paiement des frais d'études des modifications définis dans l'Avenant n°5 de 14 256,00 EUR TTC (11 880,00 EUR HT) ;
- Un crédit court terme, le « Crédit Relais Fonds Propres », crédit bancaire dont l'objet est le préfinancement des Fonds Propres jusqu'à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches (hors Capital Social initial). Avec le capital social initial, il représente 6,0% du Montant à Financer net des Avances sur Redevances R1.0b, R1.0c, R1.0d, des prises en charge des conséquences financières du retard par le Promoteur et par le Département, du paiement direct par le Département du surcoût désamiantage dans les conditions de l'Avenant n°3, de la prise en charge du Paiement Complémentaire par le Département dans le cadre de l'Avenant n°5 et de la prise en charge par le Promoteur du paiement des frais d'études des modifications définis dans l'Avenant n°5. Le Crédit Relais Fonds Propres est refinancé à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches par l'injection, par les actionnaires, de Fonds Propres.
- Un second crédit court terme, le « Crédit Construction », crédit bancaire dont l'objet est le préfinancement de la part du Montant à Financer net des Avances sur Redevances R1.0b, R1.0c et R1.0d non financée par le Crédit Relais Fonds Propres et le capital social initial. Il représente 94,0% du Montant à Financer net des Avances sur Redevances R1.0b, R1.0c et R1.0d, des prises en charge des conséquences financières du retard par le Promoteur et par le Département, du paiement direct par le Département du surcoût désamiantage dans les conditions de l'Avenant n°3, de la prise en charge du Paiement Complémentaire par le Département dans le cadre de l'Avenant n°5 et de la prise en charge par le Promoteur du paiement des frais d'études des modifications définis dans l'Avenant n°5.. Le Crédit Construction est refinancé à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches par la Dette Dailly ;
- Par ailleurs, un Crédit Relais TVA est mis en place afin de financer le portage de la TVA en Phase de Conception-Construction. Ce crédit de type revolving est remboursé au fur et à mesure de la récupération de la TVA auprès du Trésor. Le délai pris en compte dans le Modèle Financier entre le paiement de la TVA et son remboursement est de 3 mois.

Le plan de financement **avant** la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches est détaillé ci-dessous. Les tableaux ci-dessous ont été mis à jour après la fixation définitive des taux du 08 décembre 2023.

Emplois	Montants en EUR courants HT	Ressources	Montants en EUR courants HT
Contrat de promotion immobilière*	84 633 000,00	Capital social initial	10 000,00
Coûts de SPV	2 103 910,00	Avances sur Redevances (**)	24 588 083,33
Impôts et taxes	-	Crédit Relais Fonds Propres	3 486 563,58
Comptes de réserve	580 000,00	Crédit Construction	54 779 496,14
Frais financiers intercalaires	4 268 148,06	Prise en charge du retard par le Département	25 035,00
		Prise en charge du retard par le Promoteur	364 000,00
		Paie ment direct amiante par le Département	3 820 000,00
		Paie ment complémentaire – Avenant 5	4 500 000,00
		Prise en charge par le Promoteur du paie ment des frais d'études des modifications définis dans l'Avenant n°5	11 880,00
TOTAL	91 585 058,06	TOTAL	91 585 058,06

(*) dont surcoût amiante de 3 820 000 EUR HT et surcoût avenant 5 de 4 373 000 EUR HT

(**) inclut les Avances sur Redevances R1.0b, R1.0c et R1.0d.

2.2- PLAN DE FINANCEMENT EN PHASE D'ENTRETIEN-MAINTENANCE

À la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches, les crédits de préfinancement (Crédit Construction et Crédit Relais Fonds Propres) seront refinancés respectivement par :

- Un crédit bancaire, la « Dette Dailly » dont le remboursement sera assuré par la fraction R1.1 de la Redevance Financière R1. Son montant aura été déterminé de manière à ce que son remboursement (principal et intérêts) corresponde au maximum à 80 % du total des redevances financières R1 y/c les Avances sur Redevances R1.0b et R1.0c (hors R1.is, hors R1.0d, hors montant conservé sur le compte pour modifications à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches et hors frais de contrôle du Département et hors prise en charge du Paiement Complémentaire par le Département dans le cadre de l'Avenant n°5) versées sur la durée du Marché ;
- Les Fonds Propres injectés par les actionnaires de la Société Titulaire sous forme de Dette Subordonnée d'Actionnaires et de capital social. À la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches, le montant des Fonds Propres injectés (y compris capital social initial) correspondra à 6,0% du Montant à Financer (après déduction du total des Avances sur Redevances R1.0b, R1.0c et R1.0d, des prises en charge des conséquences financières du retard par le Promoteur et par le Département, du paiement direct par le Département du surcoût désamiantage dans les conditions de l'Avenant n°3, de la prise en charge du Paiement Complémentaire par le Département dans le cadre de l'Avenant n°5 et de la prise en charge par le Promoteur du paiement des frais d'études des modifications définis dans l'Avenant n°5).

Le plan de financement prévisionnel **après** la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches est détaillé ci-dessous. Les tableaux ci-dessous ont été mis à jour après la fixation définitive des taux du 08 décembre 2023.

Emplois	Montants en EUR courants HT	Ressources	Montants en EUR courants HT
Contrat de promotion immobilière*	84 633 000,00	Capital social	349 656,36
Coûts de SPV	2 103 910,00	Avances sur Redevances (**)	24 588 083,33
Impôts et taxes	-	Dette subordonnée d'actionnaires	3 146 907,23
Comptes de réserve	580 000,00	Dette Dailly	54 779 496,14
Frais financiers intercalaires	4 268 148,06	Prise en charge du retard par le Département	25 035,00
		Prise en charge du retard par le Promoteur	364 000,00
		Paie ment direct amiante par le Département	3 820 000,00
		Paie ment complémentaire – Avenant 5	4 500 000,00
		Prise en charge par le Promoteur du paie ment des frais d'études des modifications définis dans l'Avenant n°5	11 880,00
TOTAL	91 585 058,06	TOTAL	91 585 058,06

(*) dont surcoût amiante de 3 820 000 EUR HT et surcoût avenant 5 de 4 373 000 EUR HT

(**) inclut les Avances sur Redevances R1.0b, R1.0c et R1.0d.

Remarque : le plan de financement (et le Modèle Financier) ci-avant ne prennent pas en compte l'utilisation du compte de réserve pour modifications telle que prévue à l'Article 3.2 de l'Avenant n°6 au Marché de Partenariat.

3- DETAIL DE LA STRUCTURATION FINANCIERE

3.1- CAPITAL SOCIAL

A la Date d'Entrée en Vigueur du Marché, le capital de la Société Titulaire sera réparti entre les actionnaires comme détaillé ci-dessous :

Actionnaire	Part de détention du capital
FIDEPPP2	70,0%
Caisse des Dépôts et Consignations	24,9%
Duval Développement	2,5%
Vinci Construction France	2,5%
Dalkia	0,1%

Chaque détention d'action par les Actionnaires leur accordera un droit de vote et un droit à dividendes. Sous réserve du respect des conditions de distribution (en particulier le respect des éventuels ratios de distribution), des dividendes seront versés annuellement aux Actionnaires dans la limite du report à nouveau et de la trésorerie disponible.

Le Titulaire injectera 10 % des Fonds Propres dans la Société Titulaire sous la forme de capital social. Le reste des Fonds Propres sera apporté sous la forme d'une dette subordonnée d'actionnaires.

Lors de la création de la Société de Projet, les Actionnaires injectent le capital social initial de la Société Titulaire pour un montant de 10 000,00 EUR.

À la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches, les Actionnaires ont procédé à la souscription de la part complémentaire du capital social.

3.2- DETTE SUBORDONNEE D'ACTIONNAIRES

Les Actionnaires prévoient également l'injection d'une dette subordonnée d'actionnaires dans la Société Titulaire. Cette injection a eu lieu à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches.

Les principales conditions de financement relatives à la Dette Subordonnée d'Actionnaires sont présentées dans le tableau ci-dessous :

Nom	Dette subordonnée d'actionnaires
Objet	Financement de 90% des Fonds Propres
Forme	Compte courant d'actionnaire
Principales conditions de mise à disposition	Mise à Disposition Effective de l'Ensemble des Tranches
Période d'intérêt	Périodicité trimestrielle, intérêts calculés en nombre de jours exacts rapportés à une base de 360 jours
Taux d'intérêt	Taux fixe de 8,5% par an
Taux de déductibilité des intérêts	Un taux de 8,5% par an a été retenu pour l'actionnaire majoritaire.
Remboursement	Remboursement selon un profil sculpté en fonction des flux de trésorerie disponibles après paiement de toutes les charges et des services de la dette, des dividendes et des intérêts de la Dette Subordonnée d'Actionnaires

L'objectif de rendement interne des Fonds Propres (capital social et dette subordonnée d'actionnaires), après impôt sur les sociétés, est de 9,50% sur la durée du Projet.

3.3- INSTRUMENTS DE DETTE

3.3.1- En Phase de Conception-Construction

3.3.1.1- Crédit Relais Fonds Propres

Jusqu'à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches, le Titulaire aura recours à un crédit relais fonds propres (ci-après le « **CRFP** ») pour le préfinancement des Fonds Propres (à l'exclusion du capital initial de 10 000,00 EUR). Ce crédit relais sera remboursé par injection des fonds propres à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches.

Les principales caractéristiques de ce CRFP sont résumées ci-dessous :

Crédit Relais Fonds Propres	
Nature	Crédit bancaire remboursable in fine
Objet	Financement d'une partie du Montant à Financer net des Avances sur Redevances
Montant maximum en principal	3 490 000,00 euros
Période d'intérêt	Périodicité mensuelle, les intérêts seront calculés en nombre de jours exacts rapportés à une année de 360 jours. Les intérêts seront payables au dernier jour de la Période d'intérêts correspondante.

Crédit Relais Fonds Propres	
Taux de base utilisé	Indice Euribor 1 mois, étant précisé que si la somme de l'Euribor 1 mois et de la Marge de crédit est inférieure à zéro (0), cette somme sera réputée être égale à zéro (0).
Valeur du taux de base retenue dans le Modèle Financier (à titre indicatif)	Dans le modèle financier de l'offre finale, il a été retenu une hypothèse de taux de -0,369% soit le taux en vigueur le 2 juillet 2018 à 11h (heure de Paris). Dans le modèle financier utilisé pour la fixation anticipée du 30/09/2021 et le modèle financier utilisé pour l'Avenant n°6, les taux réels ont été indiqués pour les périodes historiques et une hypothèse de taux de 3.21% a été retenue (soit le taux en vigueur au 29/05/2023). Dans le modèle financier utilisé pour la fixation définitive à la date de mise à disposition du 08/12/2023, les taux réels ont été indiqués pour les périodes historiques et a été retenu le taux de 3,847% pour le mois de décembre 2023 (soit le taux en vigueur au 28/11/2023).
Marge de crédit	115 bps (110 bps si le crédit n'a pas été tiré à la date d'entrée en vigueur de l'option Relocalisation suite à la mise en œuvre de l'Article 25)
Commission d'arrangement	115 bps du montant maximum du Crédit Relais Fonds Propres
Commission d'engagement	34,5 bps (33 bps si le crédit n'a pas été tiré à la date d'entrée en vigueur de l'option Relocalisation suite à la mise en œuvre de l'Article 25), calculée sur le montant non utilisé du Crédit Relais Fonds Propres en fin de chaque mois, à partir de la date de signature du contrat de crédits. Payable mensuellement à terme échu sur la base du nombre de jour écoulé pendant la période et rapportés à une année de 360 (base exacts/360).
Lettre de crédit	2 bps du montant de l'encours du Crédit Relais Fonds Propres en fin de chaque mois, à partir de la date de signature du contrat de crédits. Payable mensuellement à terme échu sur la base du nombre de jour écoulé pendant la période et rapportés à une année de 360 (base exacts/360).
Date d'Echéance Finale	Désigne la plus proche des deux dates suivantes : (i) 1 ^{er} mars 2024 ¹ et (ii) la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches
Modalités de remboursement	Remboursé en totalité à la Date d'Echéance Finale

¹ Suite à la signature de l'avenant n°1 au contrat de crédits

3.3.1.2- Crédit Construction

Le Titulaire a recours à un Crédit Construction pour le financement des coûts du projet nets des Avances sur Redevances. Ce Crédit est refinancé à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches par la Dette Dailly.

Les principales caractéristiques du Crédit Construction sont résumées ci-dessous :

Crédit Construction	
Nature	Crédit bancaire remboursable in fine
Objet	Financement d'une partie du Montant à Financer net des Avances sur Redevances
Montant maximum en principal	56 540 000,00 euros
Période d'intérêt	Périodicité mensuelle, les intérêts seront calculés en nombre de jours exacts rapportés à une année de 360 jours. Les intérêts seront payables au dernier jour de la Période d'intérêts correspondante.
Taux de base utilisé	Indice Euribor 1 mois, étant précisé que si la somme de l'Euribor 1 mois et de la Marge de crédit est inférieure à zéro (0), cette somme sera réputée être égale à zéro (0).
Valeur du taux de base retenue dans le Modèle Financier (à titre indicatif)	Dans le modèle financier de l'offre finale, il a été retenu une hypothèse de taux de -0,369% soit le taux en vigueur le 2 juillet 2018 à 11h (heure de Paris). Dans le modèle financier utilisé pour la fixation anticipée du 30/09/2021 et le modèle financier utilisé pour l'Avenant n°6, les taux réels ont été indiqués pour les périodes historiques et une hypothèse de taux de 3.21% a été retenue (soit le taux en vigueur au 29/05/2023). Dans le modèle financier utilisé pour la fixation définitive à la date de mise à disposition du 08/12/2023, les taux réels ont été indiqués pour les périodes historiques et a été retenu le taux de 3,847% pour le mois de décembre 2023 (soit le taux en vigueur au 28/11/2023).
Marge de crédit	125 bps (120 bps si le crédit n'a pas été tiré à la date d'entrée en vigueur de l'option Relocalisation suite à la mise en œuvre de l'Article 25)
Commission d'arrangement	125 bps du montant maximum du Crédit Construction
Commission d'engagement	37,5 bps (36 bps si le crédit n'a pas été tiré à la date d'entrée en vigueur de l'option Relocalisation suite à la mise en œuvre de l'Article 25), calculée sur le montant non utilisé du Crédit Construction en fin de chaque mois, à partir de la date de signature du contrat de crédits. Payable mensuellement à terme échu sur la base du nombre de jour écoulé pendant la période et rapportés à une année de 360 (base exacts/360).
Date d'Echéance Finale	Désigne la plus proche des deux dates suivantes : (i) 1 ^{er} mars 2024 ² et (ii) la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches

² Suite à la signature de l'avenant n°1 au contrat de crédits

Crédit Construction	
Modalités de tirage	Le premier tirage sur le Crédit de Construction ne pourra pas intervenir avant la purge de tout recours contre le permis FORUM.
Modalités de remboursement	Remboursé en totalité à la Date d'Echéance

3.3.1.3- Crédit Relais TVA

Le Crédit TVA réutilisable est destiné à financer la TVA récupérable. Ce financement est assis sur une sûreté liée à l'encours de TVA récupérable.

Les principales caractéristiques du Crédit Relais TVA sont résumées ci-dessous :

Crédit Relais TVA	
Nature	Crédit « revolving ».
Objet	Financement de la TVA grevant le Montant à Financer
Montant maximum en principal	3 320 000,00 euros
Période d'intérêt	Périodicité mensuelle, les intérêts seront calculés en nombre de jours exacts rapportés à une année de 360 jours. Les intérêts seront payables au dernier jour de la Période d'intérêts correspondante.
Taux de base utilisé	Indice Euribor 1 mois, étant précisé que si la somme de l'Euribor 1 mois et de la Marge de crédit est inférieure à zéro (0), cette somme sera réputée être égale à zéro (0).
Valeur du taux de base retenue dans le Modèle Financier (à titre indicatif)	Dans le modèle financier de l'offre finale, il a été retenu une hypothèse de taux de -0,369% soit le taux en vigueur le 2 juillet 2018 à 11h (heure de Paris). Dans le modèle financier utilisé pour la fixation anticipée du 30/09/2021 et le modèle financier utilisé pour l'Avenant n°6, les taux réels ont été indiqués pour les périodes historiques et une hypothèse de taux de 3.21% a été retenue (soit le taux en vigueur au 29/05/2023). Dans le modèle financier utilisé pour la fixation définitive à la date de mise à disposition du 08/12/2023, les taux réels ont été indiqués pour les périodes historiques et a été retenu le taux de 3,847% pour le mois de décembre 2023 (soit le taux en vigueur au 28/11/2023).
Marge de crédit	105 bps (100 bps si le crédit n'a pas été tiré à la date d'entrée en vigueur de l'option Relocalisation suite à la mise en œuvre de l'Article 25)
Commission d'arrangement	105 bps du montant maximum du Crédit Relais TVA
Commission d'engagement	31,5 bps (30 bps si le crédit n'a pas été tiré à la date d'entrée en vigueur de l'option Relocalisation suite à la mise en œuvre de l'Article 25), calculée sur le montant non utilisé du Crédit Relais TVA en fin de chaque mois, à partir de la date de signature du contrat de crédits

Crédit Relais TVA	
Date d'Echéance Finale	Désigne la plus proche des deux dates suivantes : (i) 1 ^{er} juin 2024 ³ et (ii) la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches
Modalités de remboursement	Remboursement mensuel, le dernier jour du mois, à concurrence des montants des remboursements de TVA effectués par le Trésor Public au cours de la période considérée et des montants de TVA collecté par le Titulaire au cours de la période considérée (autre que la portion de la TVA collectée devant être reversée au Trésor Public au titre de la période considérée). L'intégralité du Crédit Relais TVA devra être remboursée au plus tard à la Date d'Echéance Finale + 3 mois. Les montants remboursés pourront être réutilisés

3.3.2- En Phase d'Entretien-Maintenance

3.3.2.1- Dette Dailly

Pour le refinancement du crédit construction à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches le Titulaire aura recours à la Dette Dailly. La Dette Dailly est garantie par la cession à titre de garantie par voie « Dailly », conformément aux articles L313-23 et suivants du Code Monétaire et Financier, des Redevances R1.1 dues par le Département au Titulaire de façon irrévocable sur la durée du Marché de Partenariat.

Les principales caractéristiques de la Dette Dailly sont résumées ci-dessous :

Dette Dailly	
Nature	Crédit bancaire amortissable
Objet	Refinancer le Crédit Construction à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches.
Montant maximum en principal	56 540 000,00 euros
Période d'intérêt	Périodicité trimestrielle. Les intérêts seront calculés en nombre de jours exacts rapportés à une année de 360 jours. Les intérêts seront payables au dernier jour de la Période d'intérêts correspondante.
Taux de base utilisé	Indice Euribor 3 mois, étant précisé que si la somme de l'Euribor 3 mois et de la Marge de crédit est inférieure à zéro (0), cette somme sera réputée être égale à zéro (0).
Valeur du taux de base retenue dans le Modèle financier (à titre indicatif)	Taux fixe Swap vs Euribor 3 mois. Au cours de la procédure de fixation anticipée du 30/09/2021, le taux fixe de Swap vs Euribor 3 mois a été fixé à 0.68%. A l'issue de la fixation définitive qui a eu lieu à la Date de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches au 08/12/2023 le taux fixe de Swap vs Euribor 3 mois a été fixé à 3.06%
Marge de crédit	80 bps
Marge de swap	15 bps

³ Suite à la signature de l'avenant n°1 au contrat de crédits

Dette Dailly	
Date d'Echéance Finale	Au terme normal du Marché, soit 23 ans et 7 mois à compter de la Date d'Entrée en Vigueur du Marché
Amortissement	Trimestrielle, pour la première fois, à la date tombant le dernier jour du trimestre civil au cours duquel est intervenue la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches (ou, si cette date intervient moins de trente (30) jours avant la fin d'un trimestre civil, la date tombant le dernier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel est intervenue la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches) puis à compter de cette date, le dernier jour de chaque trimestre civil (i.e. le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre de chaque année civile) jusqu'à la Date d'Echéance Finale. Profil sculpté sur la base des coûts de GER de sorte à ce que la somme du R1 (hors R1.0) + R3 en euros constants soit constante sur toute la durée de la Phase d'Entretien-Maintenance.



Marché de partenariat portant sur la réalisation
de l'opération de regroupement des services
Départementaux du Nord sur le site du Forum

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU FINANCEMENT

ANNEXE N°19.6

ANNEXE N°13 RELOCALISATION

Fixation définitive

SOMMAIRE

1- GENERAL	4
2- PRINCIPAUX TERMES ET CONDITIONS DES INSTRUMENTS DE DETTES ET FONDS PROPRES	5
2.1- FONDS PROPRES	5
2.2- CREDIT RELAIS FONDS PROPRES	5
2.3- CREDIT CONSTRUCTION	7
2.4- DETTE DAILLY	9
2.5- CREDIT RELAIS TVA	10
3- PRINCIPAUX TERMES ET CONDITIONS DES INSTRUMENTS DE COUVERTURE	12
3.1- DATE DE FIXATION DES TAUX	12
3.2- ASSIETTE DE COUVERTURE	12
3.3- SOULTE DE RESILIATION DES INSTRUMENTS DE COUVERTURE	12
4- CHRONIQUES D'AVANCES SUR REDEVANCES	15
4.1- L'AVANCE SUR REDEVANCES R1.0B	15
4.2- L'AVANCE SUR REDEVANCES R1.0C	15
4.3- L'AVANCE SUR REDEVANCES R1.0D	15
5- FLUX ENGENDRES PAR LES AVENANTS	16
5.1- PRISE EN CHARGE DES CONSEQUENCES FINANCIERES DU RETARD PAR LE DEPARTEMENT	16
5.2- PRISE EN CHARGE DES CONSEQUENCES FINANCIERES DU RETARD PAR LE PROMOTEUR	16
5.3- PAIEMENT DIRECT DU SURCOUT AMIANTE PAR LE DEPARTEMENT	16
5.4- PAIEMENT DIRECT DU PAIEMENT COMPLEMENTAIRE PAR LE DEPARTEMENT (AVENANT N°5)	16
5.5- PRISE EN CHARGE PAR LE PROMOTEUR DU PAIEMENT DES FRAIS D'ETUDES DES MODIFICATIONS DEFINIS DANS L'AVENANT N°5	16
6- ECHEANCIERS PREVISIONNELS DES INSTRUMENTS DE DETTE ET DE FONDS PROPRES	17
6.1- ECHEANCIERS PREVISIONNELS DES INSTRUMENTS DE DETTE	17

6.1.1- Echancier Crédit Relais Fonds Propres	17
6.1.2- Echancier Crédit Construction	17
6.1.3- Echancier Dette Dailly	18
6.2- ECHEANCIERS PREVISIONNELS DES INSTRUMENTS DE FONDS PROPRES	21
6.2.1- Capital social	21
6.2.2- Dette subordonnée d'actionnaires	21
7- COMMISSIONS	24

1- GENERAL

Conformément à l'Article 25 du Marché de Partenariat, le Département a décidé de mettre en œuvre une relocalisation des agents pendant la durée des Travaux afin de rendre possible la réalisation des Travaux par le Titulaire en site non occupé.

A cet effet, le Département et le Titulaire ont signé un Avenant n°1 au Marché de Partenariat.

La présente Annexe vient préciser, conformément aux dispositions de l'article 89 II de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics, les principales caractéristiques des financements à mettre en place pour les besoins de l'exécution du Marché de Partenariat.

Les montants inscrits dans la partie 5 (*échéanciers prévisionnels des instruments de dette et de fonds propres*) de la présente Annexe seront mis à jour à l'issue de la procédure de fixation du taux d'intérêts de la Dette Dailly.

Les stipulations de la présente Annexe s'appliquent, notamment, pour les besoins de l'article 41 (*Annulation, de résolution ou de résiliation du Marché par le juge*) du Marché de Partenariat.

Pour les besoins des stipulations de l'Article 41 (*Annulation, de résolution ou de résiliation du Marché par le juge*), l'Annexe 13 est, avec l'Article 41, réputée divisible des autres stipulations du Marché conformément aux dispositions du paragraphe III de l'article 89 II de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics.

A cet égard, en cas d'annulation, de résolution ou de résiliation du Marché de Partenariat, le Département reconnaît, conformément aux dispositions du paragraphe I de l'article 89 II de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics, que les dépenses que le Titulaire a engagées conformément au Marché de Partenariat sont utiles au Département.

Les principales caractéristiques des financements mis en place par le Titulaire dans le cadre et pour les besoins de l'exécution du Marché de Partenariat sont les suivantes.

Conformément à l'Article 4 de l'Avenant n°3, la présente Annexe a fait l'objet d'une mise à jour et prend en compte les modifications apportées par les Avenants n°2 et n°3.

La présente Annexe prend également en compte les résultats de la fixation anticipée des taux en date du 30/09/2021 et les modifications apportées par l'Avenant n°4.

La présente Annexe prend également en compte les modifications apportées par les Avenants n°5 et n°6.

La présente Annexe prend également en compte les résultats de la fixation définitive des taux à la Date Effective de Mise à Disposition du 08/12/2023.

2- PRINCIPAUX TERMES ET CONDITIONS DES INSTRUMENTS DE DETTES ET FONDS PROPRES

2.1- FONDS PROPRES

En Phase de Construction-Conception, le Titulaire apporte 10 000,00 EUR en capital social. En complément, le montant du Crédit Relais Fonds Propres et le capital social initial ont été dimensionnés de façon à représenter 6,0 % du Montant à Financer (net des Avances sur Redevances R1.0b, R1.0c, R1.0d, des prises en charge des conséquences financières du retard par le Promoteur et par le Département, du paiement direct par le Département du surcoût désamiantage dans les conditions de l'Avenant n°3 ainsi que le Paiement Complémentaire par le Département selon les modalités de l'Avenant n°5 et de la prise en charge par le Promoteur du paiement des frais d'études des modifications définis dans l'Avenant n°5). Le montant du Crédit Construction correspondra donc à 94,0 % de la même assiette.

En Phase d'Entretien-Maintenance, à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches, les fonds propres sont apportés par les Actionnaires du Titulaire et viennent refinancer le Crédit Relais Fonds Propres. Les fonds propres représentent, à la Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches, 6 % du Montant à Financer (net des Avances sur Redevances R1.0b, R1.0c, R1.0d, des prises en charge des conséquences financières du retard par le Promoteur et par le Département, du paiement direct par le Département du surcoût désamiantage dans les conditions de l'Avenant n°3, de la prise en charge du Paiement Complémentaire par le Département dans le cadre de l'Avenant n°5 et de la prise en charge par le Promoteur du paiement des frais d'études des modifications définis dans l'Avenant n°5).

Ces Fonds Propres sont initialement apportés par :

- FIDEPPP 2 : 70 %
- CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS : 24,9 %
- DUVAL DEVELOPPEMENT : 2,5 %
- VINCI CONSTRUCTION FRANCE : 2,5 %
- DALKIA : 0,1 %

L'objectif de rentabilité interne (TRI « cash on cash ») de ces Fonds Propres après impôts est de 9,50 % sur la durée du Projet.

2.2- CREDIT RELAIS FONDS PROPRES

Jusqu'à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches, le Titulaire aura recours à un crédit relais fonds propres (ci-après le « **CRFP** ») pour le préfinancement des Fonds Propres (à l'exclusion du capital initial de 10 000,00 EUR). Ce crédit relais sera remboursé par injection des fonds propres à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches.

Les principales caractéristiques de ce CRFP sont résumées ci-dessous :

Crédit Relais Fonds Propres	
Nature	Crédit bancaire remboursable in fine
Objet	Financement d'une partie du Montant à Financer net des Avances sur Redevances
Montant maximum en principal	3 490 000,00 euros
Période d'intérêt	Périodicité mensuelle, les intérêts seront calculés en nombre de jours exacts rapportés à une année de 360 jours.

Crédit Relais Fonds Propres	
	Les intérêts seront payables au dernier jour de la Période d'intérêts correspondante.
Taux de base utilisé	Indice Euribor 1 mois, étant précisé que si la somme de l'Euribor 1 mois et de la Marge de crédit est inférieure à zéro (0), cette somme sera réputée être égale à zéro (0).
Valeur du taux de base retenue dans le Modèle Financier (à titre indicatif)	Dans le modèle financier de l'offre finale, il a été retenu une hypothèse de taux de -0,369% soit le taux en vigueur le 2 juillet 2018 à 11h (heure de Paris). Dans le modèle financier utilisé pour la fixation anticipée du 30/09/2021 et le modèle financier utilisé pour l'Avenant n°6, les taux réels ont été indiqués pour les périodes historiques et une hypothèse de taux de 3.21% a été retenue (soit le taux en vigueur au 29/05/2023). Dans le modèle financier utilisé pour la fixation définitive à la date de mise à disposition du 08/12/2023, les taux réels ont été indiqués pour les périodes historiques et a été retenu le taux de 3,847% pour le mois de décembre 2023 (soit le taux en vigueur au 28/11/2023).
Marge de crédit	115 bps (110 bps si le crédit n'a pas été tiré à la date d'entrée en vigueur de l'option Relocalisation suite à la mise en œuvre de l'Article 25)
Commission d'arrangement	115 bps du montant maximum du Crédit Relais Fonds Propres
Commission d'engagement	34,5 bps (33 bps si le crédit n'a pas été tiré à la date d'entrée en vigueur de l'option Relocalisation suite à la mise en œuvre de l'Article 25), calculée sur le montant non utilisé du Crédit Relais Fonds Propres en fin de chaque mois, à partir de la date de signature du contrat de crédits. Payable mensuellement à terme échu sur la base du nombre de jour écoulé pendant la période et rapportés à une année de 360 (base exacts/360).
Lettre de crédit	2 bps du montant de l'encours du Crédit Relais Fonds Propres en fin de chaque mois, à partir de la date de signature du contrat de crédits. Payable mensuellement à terme échu sur la base du nombre de jour écoulé pendant la période et rapportés à une année de 360 (base exacts/360).
Date d'Echéance Finale	Désigne la plus proche des deux dates suivantes : (i) 1 ^{er} mars 2024 ¹ et (ii) la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches
Modalités de remboursement	Remboursé en totalité à la Date d'Echéance Finale

¹ Suite à la signature de l'avenant n°1 au contrat de crédits

2.3- CREDIT CONSTRUCTION

Le Titulaire a recours à un Crédit Construction pour le financement des coûts du projet nets des Avances sur Redevances. Ce Crédit est refinancé à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches par la Dette Dailly.

Les principales caractéristiques du Crédit Construction sont résumées ci-dessous :

Crédit Construction	
Nature	Crédit bancaire remboursable in fine
Objet	Financement d'une partie du Montant à Financer net des Avances sur Redevances
Montant maximum en principal	56 540 000,00 euros
Période d'intérêt	Périodicité mensuelle, les intérêts seront calculés en nombre de jours exacts rapportés à une année de 360 jours. Les intérêts seront payables au dernier jour de la Période d'intérêts correspondante.
Taux de base utilisé	Indice Euribor 1 mois, étant précisé que si la somme de l'Euribor 1 mois et de la Marge de crédit est inférieure à zéro (0), cette somme sera réputée être égale à zéro (0).
Valeur du taux de base retenue dans le Modèle Financier (à titre indicatif)	Dans le modèle financier de l'offre finale, il a été retenu une hypothèse de taux de -0,369% soit le taux en vigueur le 2 juillet 2018 à 11h (heure de Paris). Dans le modèle financier utilisé pour la fixation anticipée du 30/09/2021 et le modèle financier utilisé pour l'Avenant n°6, les taux réels ont été indiqués pour les périodes historiques et une hypothèse de taux de 3.21% a été retenue (soit le taux en vigueur au 29/05/2023). Dans le modèle financier utilisé pour la fixation définitive à la date de mise à disposition du 08/12/2023, les taux réels ont été indiqués pour les périodes historiques et a été retenu le taux de 3,847% pour le mois de décembre 2023 (soit le taux en vigueur au 28/11/2023).
Marge de crédit	125 bps (120 bps si le crédit n'a pas été tiré à la date d'entrée en vigueur de l'option Relocalisation suite à la mise en œuvre de l'Article 25)
Commission d'arrangement	125 bps du montant maximum du Crédit Construction
Commission d'engagement	37,5 bps (36 bps si le crédit n'a pas été tiré à la date d'entrée en vigueur de l'option Relocalisation suite à la mise en œuvre de l'Article 25), calculée sur le montant non utilisé du Crédit Construction en fin de chaque mois, à partir de la date de signature du contrat de crédits. Payable mensuellement à terme échu sur la base du nombre de jour écoulé pendant la période et rapportés à une année de 360 (base exacts/360).
Date d'Echéance Finale	Désigne la plus proche des deux dates suivantes : (i) 1 ^{er} mars 2024 ² et (ii) la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches
Modalités de tirage	Le premier tirage sur le Crédit de Construction ne pourra pas intervenir avant la purge de tout recours contre le permis FORUM.
Modalités de remboursement	Remboursé en totalité à la Date d'Echéance

² Suite à la signature de l'avenant n°1 au contrat de crédits

2.4- DETTE DAILY

Pour le refinancement du crédit construction à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches le titulaire aura recours à la Dette Dailly. La Dette Dailly est garantie par la cession à titre de garantie par voie « Dailly », conformément aux articles L313-23 et suivants du Code Monétaire et Financier, des Redevances R1.1 dues par le Département au Titulaire de façon irrévocable sur la durée du Marché de Partenariat.

Les principales caractéristiques de la Dette Dailly sont résumées ci-dessous :

Dette Dailly	
Nature	Crédit bancaire amortissable
Objet	Refinancer le Crédit Construction à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches.
Montant maximum en principal	56 540 000,00 euros
Période d'intérêt	Périodicité trimestrielle. Les intérêts seront calculés en nombre de jours exacts rapportés à une année de 360 jours. Les intérêts seront payables au dernier jour de la Période d'intérêts correspondante.
Taux de base utilisé	Indice Euribor 3 mois, étant précisé que si la somme de l'Euribor 3 mois et de la Marge de crédit est inférieure à zéro (0), cette somme sera réputée être égale à zéro (0).
Valeur du taux de base retenue dans le Modèle financier (à titre indicatif)	Taux fixe Swap vs Euribor 3 mois. Au cours de la procédure de fixation anticipée du 30/09/2021, le taux fixe de Swap vs Euribor 3 mois a été fixé à 0.68%. A l'issue de la fixation définitive qui a eu lieu à la Date de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches au 08/12/2023 le taux fixe de Swap vs Euribor 3 mois a été fixé à 3.06%.
Marge de crédit	80 bps
Marge de swap	15 bps
Date d'Echéance Finale	Au terme normal du Marché, soit 23 ans et 7 mois à compter de la Date d'Entrée en Vigueur du Marché
Amortissement	Trimestrielle, pour la première fois, à la date tombant le dernier jour du trimestre civil au cours duquel est intervenue la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches (ou, si cette date intervient moins de trente (30) jours avant la fin d'un trimestre civil, la date tombant le dernier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel est intervenue la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches) puis à compter de cette date, le dernier jour de chaque trimestre civil (i.e. le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre de chaque année civile) jusqu'à la Date d'Echéance Finale. Profil sculpté sur la base des coûts de GER de sorte à ce que la somme du R1 (hors R1.0) + R3 en euros constants soit constante sur toute la durée de la Phase d'Entretien-Maintenance.

2.5- CREDIT RELAIS TVA

Le Crédit TVA réutilisable est destiné à financer la TVA récupérable. Ce financement est assis sur une sûreté liée à l'encours de TVA récupérable.

Les principales caractéristiques du Crédit Relais TVA sont résumées ci-dessous :

Crédit Relais TVA	
Nature	Crédit « revolving ».
Objet	Financement de la TVA grevant le Montant à Financer
Montant maximum en principal	3 320 000,00 euros
Période d'intérêt	Périodicité mensuelle, les intérêts seront calculés en nombre de jours exacts rapportés à une année de 360 jours. Les intérêts seront payables au dernier jour de la Période d'intérêts correspondante.
Taux de base utilisé	Indice Euribor 1 mois, étant précisé que si la somme de l'Euribor 1 mois et de la Marge de crédit est inférieure à zéro (0), cette somme sera réputée être égale à zéro (0).
Valeur du taux de base retenue dans le Modèle Financier (à titre indicatif)	Dans le modèle financier de l'offre finale, il a été retenu une hypothèse de taux de -0,369% soit le taux en vigueur le 2 juillet 2018 à 11h (heure de Paris). Dans le modèle financier utilisé pour la fixation anticipée du 30/09/2021 et le modèle financier utilisé pour l'Avenant n°6, les taux réels ont été indiqués pour les périodes historiques et une hypothèse de taux de 3.21% a été retenue (soit le taux en vigueur au 29/05/2023). Dans le modèle financier utilisé pour la fixation définitive à la date de mise à disposition du 08/12/2023, les taux réels ont été indiqués pour les périodes historiques et a été retenu le taux de 3,847% pour le mois de décembre 2023 (soit le taux en vigueur au 28/11/2023).
Marge de crédit	105 bps (100 bps si le crédit n'a pas été tiré à la date d'entrée en vigueur de l'option Relocalisation suite à la mise en œuvre de l'Article 25)
Commission d'arrangement	105 bps du montant maximum du Crédit Relais TVA
Commission d'engagement	31,5 bps (30 bps si le crédit n'a pas été tiré à la date d'entrée en vigueur de l'option Relocalisation suite à la mise en œuvre de l'Article 25), calculée sur le montant non utilisé du Crédit Relais TVA en fin de chaque mois, à partir de la date de signature du contrat de crédits
Date d'Echéance Finale	Désigne la plus proche des deux dates suivantes : (i) 1 ^{er} juin 2024 ³ et (ii) la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches
Modalités de remboursement	Remboursement mensuel, le dernier jour du mois, à concurrence des montants des remboursements de TVA effectués par le Trésor Public au cours de la période considérée et des montants de TVA collecté par le Titulaire au cours de la période considérée (autre que la portion de la TVA collectée devant être reversée au Trésor Public au titre de la période considérée).

³ Suite à la signature de l'avenant n°1 au contrat de crédits

Crédit Relais TVA	
	L'intégralité du Crédit Relais TVA devra être remboursée au plus tard à la Date d'Échéance Finale + 3 mois. Les montants remboursés pourront être réutilisés

3- PRINCIPAUX TERMES ET CONDITIONS DES INSTRUMENTS DE COUVERTURE

Le Titulaire conclut avec les Banques de Couverture un ou plusieurs contrats d'échange de conditions de taux pour la Dette Dailly. En effet, la Dette Dailly fait l'objet d'un programme de couverture du risque d'évolution du taux d'intérêt Euribor 3 mois sur la durée du Marché, afin d'assurer la capacité du Titulaire à rembourser la dette en cas de hausse de l'Euribor.

Le Titulaire a conclu donc pour ce crédit un contrat de couverture de taux d'intérêt dont la marge applicable s'élève à 15 bps (« marge de swap »).

3.1- DATE DE FIXATION DES TAUX

Conformément au Marché de Partenariat, le Département pourra, à tout moment à compter de la Date d'Entrée en Vigueur, demander au Titulaire de procéder à la fixation des taux et ce, nonobstant l'existence d'un retrait de l'un des actes détachables du Marché, d'un recours contre le Marché, d'un recours à l'encontre de l'Acte d'Acceptation et/ou d'un recours à l'encontre de, ou d'un retrait de, l'un de ses actes détachables.

3.2- ASSIETTE DE COUVERTURE

Dans l'hypothèse d'une fixation par anticipation des taux, les modalités de fixation des taux respecteront notamment les principes suivants :

- le notionnel des Instruments de Couverture sera au plus égal à 90 % de l'encours prévisionnel de la Dette Dailly, sur la base de l'échéancier d'amortissement prévisionnel mis à jour dans les conditions stipulées en Annexe 16.1 (*Mécanisme de fixation des taux*). Le solde du notionnel fera l'objet d'une fixation des taux à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches ;
- les cinq premières échéances trimestrielles (à savoir la première période tronquée et les quatre périodes suivantes) de Redevance Financière R1.1 suivant la Date Contractuelle de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches ainsi que la dernière échéance ne feront pas l'objet d'une couverture. En cas de fixation des Instruments de Couverture de la Dette Dailly réalisée avant la date limite d'application de l'Article 25 sauf en cas de décision par le Département quant à la relocalisation des agents avant cette dernière, les six dernières échéances trimestrielles de Redevance Financière R1.1 ne feront pas l'objet d'une couverture, et le profil de notionnel sera calculé comme 90% du minimum pour chaque période entre (i) l'encours prévisionnel de la Dette Dailly dans le cas sans relocalisation des agents et (ii) l'encours prévisionnel de la Dette Dailly dans le cas de relocalisation des agents.

3.3- SOULTE DE RESILIATION DES INSTRUMENTS DE COUVERTURE

En cas de résiliation totale ou partielle des Instruments de Couverture de taux, la Soulte des Instruments de Couverture est calculée sur la base des cotations ou données de marché en vigueur à la date de débouclage de l'Instrument de Couverture concerné, conformément aux stipulations de la Convention Cadre FBF relative aux opérations sur instruments financiers à terme, version 2013, telle que publiée par la Fédération Bancaire Française en juin 2013.

Les principaux termes de cette Convention Cadre FBF pour le calcul du Solde de Résiliation, qui désigne ci-après la Soulte des Instruments de Couverture, sont reproduits ci-dessous :

DÉFINITION DES TERMES

« **Coûts de Liquidité** » désigne le Coût de Liquidité au titre d'une Transaction résiliée correspond aux coûts résultants, pour la Partie en charge du calcul du Solde de Résiliation, de la mise en place par celle-ci d'opérations de financement destinées à couvrir sa position de trésorerie générée par la résiliation de la Transaction concernée.

« **Gains de Liquidité** » désigne le Gain de Liquidité au titre d'une Transaction résiliée correspond aux gains résultants, pour la Partie en charge du calcul du Solde de Résiliation, de la mise en place par celle-ci d'opérations de financement destinées à couvrir sa position de trésorerie générée par la résiliation de la Transaction concernée.

« **Montant Dû** » désigne pour une Transaction résiliée et une Partie déterminée, la somme :

- (i) des versements qui étaient dus par cette Partie et n'ont pas eu lieu (pour quelque raison que ce soit) à la Date de Résiliation ;
- (ii) de la Valeur de Marché – appréciée à la date de Livraison – de chacun des Sous-Jacents qui devaient être livrés par cette Partie et ne l'ont pas été (pour quelque raison que ce soit) à la Date de Résiliation ; et
- (iii) des intérêts afférents, calculés depuis la date d'échéance ou de Livraison prévue jusqu'à la Date de Résiliation ; ces intérêts étant calculés au taux défini à l'article 9.1 de la Convention si la Partie redevable de ces montants ou de ces Livraisons est la Partie Défaillante ou à ce taux diminué de 1 % l'an dans les autres cas.

« **Partie** » désigne les Banques de Couverture et le Titulaire.

« **Transaction** » désigne toute opération sur instrument financier à terme au sens des articles L. 211-1 III et L. 211-36 II du Code monétaire et financier.

« **Valeur de Remplacement** » désigne la Valeur de Remplacement établie par la Partie Non Défaillante, ou la Partie Non Affectée (ou s'il y a deux Parties Affectées, chaque Partie Affectée).

Elle correspond au profit de la Partie en charge du calcul (et affecté d'un signe négatif) ou à la perte de la Partie en charge du calcul (et affectée d'un signe positif) résultant pour cette Partie de la résiliation d'une Transaction donnée et se base au choix de la Partie Non Défaillante ou de la Partie Non Affectée (ou s'il y a deux Parties Affectées, chaque Partie Affectée) :

- (i) sur la moyenne arithmétique de cotations fournies par au moins deux (2) intervenants de marché de premier rang, ces dernières étant choisies par la ou les Parties en charge du calcul et permettant d'exprimer le montant que l'intervenant de marché verserait ou recevrait à la Date de Résiliation s'il devait reprendre l'intégralité des droits et obligations financiers de l'autre Partie à compter de cette date au titre de la Transaction concernée, et/ou
- (ii) sur la moyenne arithmétique de données de marché disponibles et sélectionnées par la ou les Parties en charge du calcul, via des bases de données publiées par au moins deux (2) tiers et couramment utilisées par les intervenants de marché pour établir leur propre cotation ou valorisation.

Par dérogation à ce qui précède, s'il ne peut être obtenu qu'une seule cotation ou une seule donnée de marché, la Valeur de Remplacement résultera de cette unique cotation ou donnée de marché.

Si aucune cotation ou donnée de marché ne peut raisonnablement être obtenue pour la Date de Résiliation applicable, la Valeur de Remplacement sera déterminée, dès que possible, par la Partie en charge du calcul sur la base de sources internes dès lors que ces sources sont couramment utilisées par elle pour procéder à la valorisation de transactions similaires à la Transaction résiliée.

S'ils ne sont pas déjà reflétés dans les cotations ou données de marché obtenues conformément aux paragraphes (i) et (ii) ci-dessus, la Partie en charge du calcul pourra également prendre en considération les pertes ou les coûts subis pour dénouer ou conclure une opération de couverture relative à une ou plusieurs Transactions résiliées ou tout gain qu'elle aurait ainsi réalisé.

CALCUL DU SOLDE DE RÉSILIATION

Le solde de résiliation est calculé de la manière suivante :

- (a) Chaque Transaction résiliée donne lieu à la détermination de sa Valeur de Remplacement ainsi que, le cas échéant, à celle du Montant Dû par chaque Partie et à celle des Coûts de Liquidité ou des Gains de Liquidité de la Partie en charge du calcul (s'ils n'ont pas été déjà intégrés dans la Valeur de Remplacement). La charge de déterminer les Valeurs de Remplacement, les Montants Dus et les Coûts ou Gains de Liquidité est confiée à la Partie Non Défaillante ou à la Partie Non Affectée (ou, s'il y a deux Parties Affectées, à chaque Partie). Cette détermination doit intervenir dès que possible.
- (b) Afin de déterminer le Solde de Résiliation pour l'ensemble des Transactions résiliées, la Partie en charge du calcul déduira alors du total (i) des Valeurs de Remplacement affectées d'un signe positif, (ii) des Montants Dus par l'autre Partie et (iii) de ses Coûts de Liquidité, le total des (i) Valeurs de Remplacement affectées d'un signe négatif, (ii) des Montants Dus par elle et (iii) de ses Gains de Liquidité. Cette différence (positive ou négative) sera le Solde de Résiliation.
- (c) Toute Valeur de Remplacement, tout Montant Dû, Coût de Liquidité ou Gain de Liquidité exprimé dans une Devise autre que la Devise de Résiliation sera convertie dans cette Devise à la Date de Résiliation sur la base des cours de change au comptant disponibles pour la Partie en charge du calcul à 12 heures à cette date.

A défaut il convient de se référer à la Convention Cadre FBF relative aux opérations sur instruments financiers à terme, version 2013, telle que publiée par la Fédération Bancaire Française en juin 2013.

4- CHRONIQUES D'AVANCES SUR REDEVANCES

4.1- L'AVANCE SUR REDEVANCES R1.0B

Le Marché prévoit le versement par le Département pendant la Phase de Conception-Construction d'une Avance R1.0b de 7 000 000 EUR TTC (5 833 333,33 EUR HT). L'Avance R1.0b est affectée au financement du Montant à Financer et est prise en compte au sein de la Redevance R1. Elle est versée en deux parts égales selon les modalités suivantes :

- 50% à la date de démarrage des travaux de curage et de désamiantage ; et
- 50% à la date de démarrage des travaux de démolition.

	En EUR HT
Date 1^{er} versement	30/11/2020
Montant 1^{er} versement	2 916 666,67
Date 2^{ème} versement	30/06/2021
Montant 2^{ème} versement	2 916 666,67
TOTAL	5 833 333,33

4.2- L'AVANCE SUR REDEVANCES R1.0C

Le Marché prévoit le versement par le Département pendant la Phase de Conception-Construction d'une Avance sur Redevances R1.0c de 22 085 700,00 EUR TTC (18 404 750,00 EUR HT). L'Avance sur Redevances R1.0c est affectée au financement du Montant à Financer et est prise en compte au sein de la Redevance R1.

La part hors taxes de l'Avance sur Redevance R1.0c est versée dans les 30 jours suivant la date de signature de l'acte authentique de vente de la Parcelle de Valorisation.

Dans le modèle financier mis à jour dans le cadre de l'Avenant n°6 et pour la fixation définitive du taux, la date de versement de l'Avance sur Redevances R1.0c a été fixée au 30/06/2022.

Dans tous les cas, la TVA due sur l'Avance sur Redevances R1.0c est versée par le Département au Titulaire à chaque date de versement de l'Avance R1.0c.

4.3- L'AVANCE SUR REDEVANCES R1.0D

Le Marché prévoit le versement par le Département pendant la Phase de Conception-Construction d'une Avance R1.0d d'un montant de 420 000 EUR TTC (350 000,00 EUR HT). L'Avance R1.0d est affectée au financement du Montant à Financer et est prise en compte au sein de la Redevance R1.

Elle est versée selon le profil détaillé dans le tableau ci-dessous.

Date	En EUR HT
31/03/2019	350 000,00

5- FLUX ENGENDRES PAR LES AVENANTS

5.1- PRISE EN CHARGE DES CONSEQUENCES FINANCIERES DU RETARD PAR LE DEPARTEMENT

La prise en charge des conséquences financières du retard par le Département de 30 042,00 EUR TTC (25 035,00 EUR HT) versée par le Département selon les modalités de l'Avenant n°3.

5.2- PRISE EN CHARGE DES CONSEQUENCES FINANCIERES DU RETARD PAR LE PROMOTEUR

La prise en charge des conséquences financières du retard par le Promoteur de 436 800,00 EUR TTC (364 000,00 EUR HT) versée par le Promoteur selon les modalités de l'Avenant n°3 (le montant exact sera ajusté à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches).

5.3- PAIEMENT DIRECT DU SURCOUT AMIANTE PAR LE DEPARTEMENT

La prise en charge du surcoût amiante par le Département de 4 584 000,00 EUR TTC (3 820 000,00 EUR HT) versée par le Département selon les modalités de l'Avenant n°3.

5.4- PAIEMENT DIRECT DU PAIEMENT COMPLEMENTAIRE PAR LE DEPARTEMENT (AVENANT N°5)

La prise en charge du Paiement Complémentaire par le Département de 5 400 000,00 EUR TTC (4 500 000,00 EUR HT) versé par le Département selon les modalités de l'Avenant n°5.

5.5- PRISE EN CHARGE PAR LE PROMOTEUR DU PAIEMENT DES FRAIS D'ETUDES DES MODIFICATIONS DEFINIS DANS L'AVENANT N°5

La prise en charge par le Promoteur du paiement des frais d'études des modifications définis dans l'Avenant n°5 de 14 256,00 EUR TTC (11 880,00 EUR HT).

6- ECHEANCIERS PREVISIONNELS DES INSTRUMENTS DE DETTE ET DE FONDS PROPRES

Ces échéanciers ont été mis à jour à la Date de Fixation des taux définitive du 08/12/2023 conformément à l'Annexe 16 au Marché de Partenariat.

6.1- ECHEANCIERS PREVISIONNELS DES INSTRUMENTS DE DETTE

6.1.1- Echéancier Crédit Relais Fonds Propres

En EUR HT	Tirage	Remboursement	Remboursement lié au regearing
28/02/2019	1 795 663,22	-	-
30/06/2019	206 249,00	-	-
31/07/2019	24 498,49	-	-
31/08/2019	20 246,84	-	-
30/09/2019	58 310,13	-	-
31/10/2019	811 188,40	-	-
30/11/2019	19 811,64	-	-
31/12/2019	147 215,24	-	-
31/01/2020	26 278,95	-	-
29/02/2020	19 140,43	-	-
31/03/2020	75 279,50	-	-
30/04/2020	31 929,80	-	-
31/05/2020	28 630,28	-	-
30/06/2020	66 349,05	-	-
31/07/2020	28 675,28	-	-
31/08/2020	20 347,95	-	-
30/09/2020	58 454,92	-	-
31/10/2020	51 730,88	-	-
31/07/2023		(3 486 563,58)	(3 436,42)
Total	3 490 000,00	(3 486 563,58)	(3 436,42)

6.1.2- Echéancier Crédit Construction

Cet échéancier tient compte de la date effective de versement de l'Avance sur Redevances R1.0c visée à l'article 4.2 de la présente Annexe.

En EUR HT	Tirage	Tirage lié au regearing	Remboursement
31/10/2020	2 897 610,18	-	-
30/11/2020	931 598,12	-	-
31/12/2020	21 553,69	-	-
31/01/2021	21 440,84	-	-
28/02/2021	19 213,00	-	-
31/03/2021	21 280,02	-	-
30/04/2021	10 833 408,51	-	-
31/05/2021	24 304,82	-	-
30/06/2021	24 651,28	-	-

31/07/2021	3 009 542,82	-	-
31/08/2021	2 317 970,54	-	-
30/09/2021	63 375,86	-	-
31/10/2021	9 223 888,71	-	-
30/11/2021	26 872,13	-	-
31/12/2021	6 469 384,99	-	-
31/01/2022	75 316,34	-	-
28/02/2022	26 154,64	-	-
31/03/2022	68 309,58	-	-
30/04/2022	54 595,68	-	-
31/05/2022	30 347,23	-	-
30/06/2022	-	-	-
31/07/2022	-	-	-
31/08/2022	-		
30/09/2022	201 126,43		
31/10/2022	101 932,93		
30/11/2022	88 557,25		
31/12/2022	180 423,03		
31/01/2023	5 512 277,98		
28/02/2023	125 635,22		
31/03/2023	165 257,24		
30/04/2023	7 070 993,20		
31/05/2023	200 155,73		
30/06/2023	217 114,45		
31/07/2023	220 592,06		
31/08/2023	96 328,29		
30/09/2023	222 621,66		
31/10/2023	241 640,38		
30/11/2023	3 008 232,51		
31/12/2023	962 352,40	3 436,42	(54 779 496,14)
Total	54 776 059,73	3 436,42	(54 779 496,14)

6.1.3- Echancier Dette Dailly

Le modèle financier a été adapté à la Date de Fixation des Taux définitive du 08/12/2023 afin d'être en cohérence avec le Marché de Partenariat, lequel précise qu'il n'y aura pas de versement de Redevance R1.1, R1.2 et R1.is sur la première échéance de période d'exploitation si cette date intervient moins de trente (30) jours avant la fin d'un trimestre civil (donc pas de remboursement de la Dette Dailly). Le premier versement de Redevance a ainsi lieu le 31/03/2024.

En EUR HT	Tirage	Remboursement
31/12/2023	54 779 496,14	
31/01/2024	-	-
29/02/2024	-	-
31/03/2024	-	(378 173,40)
30/04/2024		-
31/05/2024	-	-
30/06/2024	-	(391 741,72)
31/07/2024	-	-
31/08/2024	-	-

30/09/2024	-	(381 589,41)
31/10/2024	-	-
30/11/2024	-	-
31/12/2024	-	(671 590,85)
31/03/2025	-	(680 820,24)
30/06/2025	-	(681 192,26)
30/09/2025	-	(679 504,01)
31/12/2025	-	(682 863,90)
31/03/2026	-	(691 867,60)
30/06/2026	-	(692 451,41)
30/09/2026	-	(683 659,68)
31/12/2026	-	(687 051,96)
31/03/2027	-	(695 791,10)
30/06/2027	-	(696 554,44)
30/09/2027	-	(703 153,91)
31/12/2027	-	(706 655,11)
31/03/2028	-	(712 688,62)
30/06/2028	-	(716 207,66)
29/09/2028	-	(721 309,89)
29/12/2028	-	(724 930,02)
29/03/2029	-	(730 926,15)
29/06/2029	-	(729 836,90)
28/09/2029	-	(733 624,95)
31/12/2029	-	(730 614,82)
29/03/2030	-	(747 425,75)
28/06/2030	-	(744 668,76)
30/09/2030	-	(718 368,77)
31/12/2030	-	(726 106,30)
31/03/2031	-	(733 840,72)
30/06/2031	-	(735 475,59)
30/09/2031	-	(709 302,75)
31/12/2031	-	(712 868,69)
31/03/2032	-	(718 332,67)
30/06/2032	-	(721 913,37)
30/09/2032	-	(656 324,77)
31/12/2032	-	(659 688,63)
31/03/2033	-	(666 522,26)
30/06/2033	-	(668 186,92)
30/09/2033	-	(691 969,74)
30/12/2033	-	(697 153,20)
31/03/2034	-	(700 773,71)
30/06/2034	-	(704 304,69)
29/09/2034	-	(827 291,44)
29/12/2034	-	(831 541,24)
30/03/2035	-	(835 817,09)
29/06/2035	-	(840 007,13)

28/09/2035	-	(863 569,97)
31/12/2035	-	(864 241,35)
31/03/2036	-	(872 295,13)
30/06/2036	-	(876 735,77)
30/09/2036	-	(760 809,51)
31/12/2036	-	(764 778,50)
31/03/2037	-	(770 824,18)
30/06/2037	-	(773 786,04)
30/09/2037	-	(661 227,34)
31/12/2037	-	(664 743,06)
31/03/2038	-	(670 004,17)
30/06/2038	-	(672 675,62)
30/09/2038	-	(912 192,87)
31/12/2038	-	(916 929,75)
31/03/2039	-	(923 056,65)
30/06/2039	-	(927 128,53)
30/09/2039	-	(484 788,84)
30/12/2039	-	(488 058,82)
29/03/2040	-	(491 345,94)
29/06/2040	-	(493 085,46)
28/09/2040	-	(919 195,36)
31/12/2040	-	(922 813,32)
29/03/2041	-	(929 753,61)
28/06/2041	-	(933 648,92)
30/09/2041	-	(892 335,10)
31/12/2041	-	(897 400,52)
31/03/2042	-	(902 406,69)
30/06/2042	-	(906 967,06)
29/08/2042	-	(670 013,89)
Total	54 779 496,14	(54 779 496,14)

6.2- ECHEANCIERS PREVISIONNELS DES INSTRUMENTS DE FONDS PROPRES

6.2.1- Capital social

En EUR HT	Tirage	Remboursement
28/02/2019	10 000,00	-
31/12/2023	339 656,36	-
31/12/2043	-	(349 656,36)
Total	349 656,36	(349 656,36)

6.2.2- Dette subordonnée d'actionnaires

En EUR HT	Tirage	Remboursement	Intérêts capitalisés
31/12/2023	3 146 907,23	-	16 679,51
31/01/2024	-	-	-
29/02/2024	-	-	-
31/03/2024	-	(97 355,66)	-
30/04/2024	-	-	-
31/05/2024	-	-	-
30/06/2024	-	(65 880,37)	-
31/07/2024	-	-	-
31/08/2024	-	-	-
30/09/2024	-	(67 132,39)	-
31/10/2024	-	-	-
30/11/2024	-	-	-
31/12/2024	-	(68 590,66)	-
31/03/2025	-	(71 433,34)	-
30/06/2025	-	-	60 014,88
30/09/2025	-	(34 700,70)	-
31/12/2025	-	(63 438,92)	-
31/03/2026	-	(66 378,99)	-
30/06/2026	-	-	23 943,32
30/09/2026	-	(40 497,60)	-

31/12/2026	-	(66 814,27)	-
31/03/2027	-	(69 757,11)	-
30/06/2027	-	(8 648,23)	-
30/09/2027	-	(44 675,64)	-
31/12/2027	-	(71 193,27)	-
31/03/2028	-	(73 487,34)	-
30/06/2028	-	(12 218,02)	-
30/09/2028	-	(49 224,04)	-
31/12/2028	-	(75 946,47)	-
31/03/2029	-	(78 896,79)	-
30/06/2029	-	(15 898,56)	-
30/09/2029	-	(54 182,98)	-
31/12/2029	-	(81 133,24)	-
31/03/2030	-	(84 087,82)	-
30/06/2030	-	(20 553,01)	-
30/09/2030	-	(59 735,19)	-
31/12/2030	-	(86 794,70)	-
31/03/2031	-	(89 753,92)	-
30/06/2031	-	(24 738,83)	-
30/09/2031	-	(65 609,05)	-
31/12/2031	-	(92 949,35)	-
31/03/2032	-	(95 503,19)	-
30/06/2032	-	(29 458,93)	-
30/09/2032	-	(22 797,34)	-
31/12/2032	-	(49 358,32)	-
31/03/2033	-	(51 218,55)	-
30/06/2033	-	-	16 087,62
30/09/2033	-	(25 660,21)	-
31/12/2033	-	(51 898,37)	-
31/03/2034	-	(53 760,68)	-
30/06/2034	-	-	13 243,81
30/09/2034	-	(28 912,97)	-

31/12/2034	-	(54 696,20)	-
31/03/2035	-	(56 560,81)	-
30/06/2035	-	-	14 404,07
30/09/2035	-	(31 011,05)	-
31/12/2035	-	(57 644,76)	-
31/03/2036	-	(59 242,91)	-
30/06/2036	-	-	11 841,44
30/09/2036	-	(33 665,13)	-
31/12/2036	-	(60 843,45)	-
31/03/2037	-	(62 713,10)	-
30/06/2037	-	-	8 095,98
30/09/2037	-	(37 192,96)	-
31/12/2037	-	(64 363,65)	-
31/03/2038	-	(66 236,18)	-
30/06/2038	-	-	1 094,15
30/09/2038	-	(42 422,13)	-
31/12/2038	-	(68 328,31)	-
31/03/2039	-	(70 204,10)	-
30/06/2039	-	-	2 419,18
30/09/2039	-	(45 928,48)	-
31/12/2039	-	(72 526,21)	-
31/03/2040	-	(74 302,05)	-
30/06/2040	-	(6 341,11)	-
30/09/2040	-	(51 992,80)	-
31/12/2040	-	(77 257,26)	-
31/03/2041	-	(10 983,50)	-
Total	3 146 907,23	(3 314 731,17)	167 823,95

7- COMMISSIONS

En cas de fin anticipée du Marché pour les motifs évoqués dans le Marché de Partenariat aux articles 5.5, 28.3, 37, 38, 39, 40 et 41, l'indemnité due par le Département au Titulaire en application du Marché comprend le **paiement des commissions** au titre des Instruments de Dette. Les commissions visées sont les suivantes :

- **Les commissions d'engagement** : elles rémunèrent le coût pour l'établissement prêteur de la mobilisation des fonds non encore appelés lors d'un engagement ferme de liquidités. Elles sont payables mensuellement à terme échu à compter de la date de signature des financements et durant toute leur période de disponibilité. Elles sont calculées au taux indiqué au paragraphe 2 de la présente Annexe sur le solde des financements non encore utilisés. Ces commissions sont dues au titre du Crédit Relais Fonds Propres (2.2), du Crédit Construction (2.3) et du Crédit Relais TVA (2.5).
- **Les commissions d'arrangement** : elles rémunèrent l'ensemble des prestations et diligences effectuées par le ou les établissements bancaires prêteurs pour le montant indiqué au paragraphe 2 de la présente Annexe. Elles sont payables en deux fois, 50 % à la date de premier tirage sur le Crédit Relais Fonds Propres et 50 % à la date de premier tirage sur le Crédit Construction. Ces commissions sont dues au titre du Crédit Relais Fonds Propres (2.2), du Crédit Construction (2.3) et du Crédit Relais TVA (2.5).
- **La commission d'agent** : elle rémunère l'agent qui est chargé d'administrer les crédits pour tout ce qui concerne les actes de gestion courante. Elle est payée chaque année à partir de la mise en place du financement. Jusqu'à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches, elle s'élève à 30 000 EUR HT par an ferme et non révisable, payable annuellement à terme échu à chaque date anniversaire de la signature des Documents de Financement et calculée au prorata temporis. A compter de la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches, elle s'élève à 15 000 EUR HT par an, indexé sur l'indice ICHT des services financiers (ICHT-K), payable annuellement à terme échu à chaque date anniversaire de la signature des Documents de Financement postérieure à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches, et calculée au prorata temporis.
- **La commission de teneur de compte** : frais perçus par la banque pour la gestion des comptes bancaires du Titulaire. Ils s'élèvent à (i) 5 000 EUR HT par an Jusqu'à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches, payable trimestriellement à terme échu et à (ii) 2 500 EUR HT par an à compter de la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches payable trimestriellement à terme échu. La commission sera non indexée et calculée au prorata temporis le premier trimestre et le dernier trimestre.



Marché de partenariat portant sur la réalisation
de l'opération de regroupement des services
Départementaux du Nord sur le site du Forum

REDEVANCES

ANNEXE N°19.7

ANNEXE N°15 RELOCALISATION

Fixation définitive

SOMMAIRE

1- GENERAL	3
2- INTRODUCTION	4
3- REDEVANCES EN PHASE DE CONCEPTION-CONSTRUCTION	6
3.1- AVANCE SUR REDEVANCES R1.0B	6
3.2- AVANCE SUR REDEVANCES R1.0C	6
3.4- AVANCE SUR REDEVANCES R1.0D	7
4- REDEVANCES EN PHASE D'ENTRETIEN-MAINTENANCE	8
4.1- REDEVANCE FINANCIERE R1 (HORS R1.0)	8
4.2- R2 – REDEVANCE ENTRETIEN-MAINTENANCE	14
4.3- R3 – REDEVANCE GER	17
4.4- R4 – REDEVANCE GESTION	19

1- GENERAL

Conformément à l'Article 25 du Marché de Partenariat, le Département a décidé de mettre en œuvre une relocalisation des agents pendant la durée des Travaux afin de rendre possible la réalisation des Travaux par le Titulaire en site non occupé.

A cet effet, le Département et le Titulaire ont signé un Avenant n°1 au Marché de Partenariat.

Les termes et expressions employés dans la présente Annexe qui commencent par une lettre majuscule ont la même définition que dans le Marché de Partenariat et ses Annexes.

Conformément à l'Article 4 de l'Avenant n°3, la présente Annexe a fait l'objet d'une mise à jour et prend en compte les modifications apportées par les Avenants n°2 et n°3.

La présente Annexe prend également en compte les résultats de la fixation anticipée des taux en date du 30/09/2021, et les modifications apportées par l'Avenant n°4.

La présente Annexe prend également en compte les modifications apportées par les Avenants n°5 et n°6.

La présente Annexe prend également en compte les résultats de la fixation définitive des taux à la Date Effective de Mise à Disposition du 08/12/2023.

2- INTRODUCTION

Le Titulaire percevra une Rémunération se décomposant de la manière suivante :

$$R = R1 + R2 + R3 + R4 + R5$$

Où :

- R1 est la Redevance financière couvrant les Coûts des Investissements Initiaux supportés par le Titulaire dans le cadre de ses missions et les Coûts Financiers Intercalaires, avec :
 - **R1.0** correspond à la fraction de la Redevance Financière versée sous forme d'avances sur redevances qui regroupent :
 - L'Avance sur Redevances R1.0b;
 - L'Avance sur Redevances R1.0c ;
 - L'Avance sur Redevances R1.0d ;
 - **R1.1** correspond à la fraction de la Redevance financière faisant l'objet de la cession de créances acceptée ;
 - **R1.2** correspond à la fraction de la Redevance financière couvrant le remboursement ainsi que la rémunération des fonds propres ;
 - **R1.is** correspond à la fraction de la Redevance financière couvrant les impôts et taxes non liés à l'Ouvrage pris en charge par le Titulaire ;
- **R2** est la Redevance couvrant les coûts d'Entretien-Maintenance supportés par le Titulaire dans le cadre de ses missions ;
- **R3** est la Redevance couvrant les coûts de Gros Entretien et Renouvellement supportés par le Titulaire dans le cadre de ses missions ;
- **R4** est la Redevance liée à la gestion de la société Titulaire, aux assurances, ainsi qu'aux impôts et taxes liés à l'Ouvrage refacturés à l'euro l'euro au Département ;
- **R5** est la Redevance liée aux éventuelles Recettes Annexes perçues par le Titulaire et à déduite du total des autres Redevances (terme négatif).

La décomposition des Redevances versées par le Département est présentée dans les tableaux ci-dessous :

- **Montants annuels en première année d'exploitation pleine (2024), en KEUR constants HT (valeurs indicatives) :**

En KEUR constants HT	R1.0	R1.1	R1.2	R1.is	R2	R3	R4a	R4b	R4c	R5	Total
Montant		3 899	474	92	446	289	158	43	-	-	5 402

Remarque : l'année 2024 prend en compte le mécanisme de rattrapage des Redevances R3 tel que prévu à l'Article 26.2.2 du Marché de Partenariat.

○ **Montants totaux sur la durée du Marché, en KEUR constants HT (valeurs indicatives) :**

En KEUR constants HT	R1.0	R1.1	R1.2	R1.is	R2
Montant	24 588	66 992	6 542	1 414	7 986

R3	R4a	R4b	R4c	R5	Total
8 655	2 430	768	-	-	119 375

Les Redevances R1 ont été mises à jour après la fixation définitive des taux à la Date Effective de Mise à Disposition du 8 décembre 2023.

Les Redevances R2 à R4 sont indexées dans les conditions prévues ci-après.

3- REDEVANCES EN PHASE DE CONCEPTION-CONSTRUCTION

3.1- AVANCE SUR REDEVANCES R1.0B

Le Marché prévoit le versement par le Département pendant la Phase de Conception-Construction d'une Avance R1.0b de 7 000 000 EUR TTC (5 833 333,33 EUR HT). L'Avance R1.0b est affectée au financement du Montant à Financer et est prise en compte au sein de la Redevance R1. Elle est versée en deux parts égales selon les modalités suivantes :

- 50% à la date de démarrage des travaux de curage et de désamiantage ; et
- 50% à la date de démarrage des travaux de démolition.

	En EUR HT
Date 1^{er} versement	30/11/2020
Montant 1^{er} versement	2 916 666,67
Date 2^{ème} versement	30/06/2021
Montant 2^{ème} versement	2 916 666,67
TOTAL	5 833 333,33

3.2- AVANCE SUR REDEVANCES R1.0C

Le Marché prévoit le versement par le Département pendant la Phase de Conception-Construction d'une Avance sur Redevances R1.0c de 22 085 700,00 EUR TTC (18 404 750,00 EUR HT). L'Avance sur Redevances R1.0c est affectée au financement du Montant à Financer et est prise en compte au sein de la Redevance R1.

La part hors taxes de l'Avance sur Redevance R1.0c est versée dans les 30 jours suivant la date de signature de l'acte authentique de vente de la Parcelle de Valorisation selon les principes décrits dans la promesse de vente et dans l'acte de vente y annexé.

Dans le modèle financier mis à jour dans le cadre de l'Avenant n°6 et pour la fixation définitive du taux, la date de versement de l'Avance sur Redevances R1.0c a été fixée au 30/06/2022.

Dans tous les cas, la TVA due sur l'Avance sur Redevances R1.0c est versée par le Département au Titulaire à chaque date de versement de l'Avance R1.0c.

3.4- AVANCE SUR REDEVANCES R1.0D

Le Marché prévoit le versement par le Département pendant la Phase de Conception-Construction d'une Avance sur Redevances R1.0d d'un montant de 420 000 EUR TTC (350 000,00 EUR HT).

Elle est versée selon le profil détaillé dans le tableau ci-dessous.

Date	Montant (EUR HT)
31/03/2019	350 000,00

4- REDEVANCES EN PHASE D'ENTRETIEN-MAINTENANCE

4.1- REDEVANCE FINANCIERE R1 (HORS R1.0)

À compter de la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches, le Titulaire percevra une Redevance Financière R1 (hors R1.0) décomposée en trois sous-termes :

$$R1 \text{ (hors R1.0)} = R1.1 + R1.2 + R1is$$

Où :

- R1.1, composante correspondant à la Redevance Financière faisant l'objet d'une cession de créances acceptée (composante « Dette Dailly ») ;
- R1.2, composante correspondant à la part Fonds Propres ;
- R1is, part de la rémunération correspondant au paiement des impôts et taxes à la charge du Titulaire et notamment l'IS et ses contributions additionnelles ainsi que la C3S et la CVAE.

Le montant définitif de la Redevance Financière sera déterminé à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches, en tenant compte de la fixation définitive du taux d'intérêts applicable à la Dette Dailly selon les modalités de l'Annexe 16.1 (*Mécanisme de fixation des taux*).

Le Titulaire présente un profil sculpté pour la somme des Redevances R1 (hors R1.0) et R3. Ainsi, le profil de versement de la Redevance Financière R1 (hors R1.0) est calculé de manière à ce que la somme des Redevances R1 (hors R1.0) + R3 trimestrielles soit constante en euros constants à compter de la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches et jusqu'à la fin du Marché. Ce profil sera figé de manière définitive à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches.

Conformément à l'article 26.2.2 du Marché de Partenariat, en cas de retard, pour quelle que cause que ce soit, dans la mise à disposition de l'Ouvrage, la portion de la Redevance Financière R1.1 dont le montant aurait été fixé par anticipation, qui deviendrait exigible entre la Date Contractuelle de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches et la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches (incluse) est due par le Département, mais son paiement est suspendu. La ou les Redevances Financières R1.1 suspendue(s) sont alors versées par le Département au Titulaire dans un délai de trente (30) Jours suivant la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches. S'agissant de la Redevance Financière (R1.1, R1.2 et R1.is) dont le montant n'aurait pas été fixé par anticipation, elle sera calculée sur la durée résiduelle du Marché.

En cas de retard, pour quelle que cause que ce soit, de la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches par rapport à la Date Contractuelle de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches et en l'absence de fixation anticipée, l'échéancier des Redevances Financières R1 sera recalculé à l'aide du Modèle Financier à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches sur la durée résiduelle du Marché.

La Redevance R1 (hors R1.0) sera versée trimestriellement à chaque fin de trimestre civil, à terme échu et à compter de la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches et jusqu'à la fin du Marché.

La première échéance sera versée le dernier jour du trimestre civil au cours duquel intervient la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches (ou, si cette date intervient moins de trente (30) jours avant la fin d'un trimestre civil, la date tombant le dernier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel est intervenue la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches), puis à compter de cette date, le dernier jour de chaque trimestre civil (i.e. le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre de chaque année civile).

Les tableaux ci-dessous ont été mis à jour à la suite de la fixation définitive des taux à la Date Effective de Mise à Disposition du 8 décembre 2023.

Le modèle financier a été adapté à la Date de Fixation des Taux définitive afin d'être en cohérence avec le Marché de Partenariat, lequel précise qu'il n'y aura pas de versement de Redevance R1.1, R1.2 et R1.is sur la première échéance de période d'exploitation si cette date intervient moins de trente (30) jours avant la fin d'un trimestre civil.

Date d'échéance	R1.1 en EUR constants
31/12/2023	-
31/01/2024	-
29/02/2024	-
31/03/2024	1 055 476,22
30/04/2024	-
31/05/2024	-
30/06/2024	949 234,39
31/07/2024	-
31/08/2024	-
30/09/2024	947 099,72
31/10/2024	-
30/11/2024	-
31/12/2024	947 099,72
31/03/2025	947 099,72
30/06/2025	947 099,72
30/09/2025	944 965,06
31/12/2025	944 965,06
31/03/2026	944 965,06
30/06/2026	944 965,06
30/09/2026	935 512,37
31/12/2026	935 512,37
31/03/2027	935 512,37
30/06/2027	935 512,37
30/09/2027	941 269,54
31/12/2027	941 269,54
31/03/2028	941 269,54
30/06/2028	941 269,54
30/09/2028	942 832,33
31/12/2028	942 832,33
31/03/2029	942 832,33
30/06/2029	942 832,33
30/09/2029	940 697,67
31/12/2029	940 697,67
31/03/2030	940 697,67
30/06/2030	940 697,67
30/09/2030	917 031,00
31/12/2030	917 031,00
31/03/2031	917 031,00
30/06/2031	917 031,00
30/09/2031	889 133,36
31/12/2031	889 133,36
31/03/2032	889 133,36
30/06/2032	889 133,36
30/09/2032	821 741,02
31/12/2032	821 741,02
31/03/2033	821 741,02
30/06/2033	821 741,02
30/09/2033	843 774,78
31/12/2033	843 774,78
31/03/2034	843 774,78
30/06/2034	843 774,78

30/09/2034	963 152,85
31/12/2034	963 152,85
31/03/2035	963 152,85
30/06/2035	963 152,85
30/09/2035	982 444,19
31/12/2035	982 444,19
31/03/2036	982 444,19
30/06/2036	982 444,19
30/09/2036	863 162,95
31/12/2036	863 162,95
31/03/2037	863 162,95
30/06/2037	863 162,95
30/09/2037	747 536,34
31/12/2037	747 536,34
31/03/2038	747 536,34
30/06/2038	747 536,34
30/09/2038	984 287,34
31/12/2038	984 287,34
31/03/2039	984 287,34
30/06/2039	984 287,34
30/09/2039	537 746,14
31/12/2039	537 746,14
31/03/2040	537 746,14
30/06/2040	537 746,14
30/09/2040	960 621,68
31/12/2040	960 621,68
31/03/2041	960 621,68
30/06/2041	960 621,68
30/09/2041	915 177,36
31/12/2041	915 177,36
31/03/2042	915 177,36
30/06/2042	915 177,36
30/09/2042	674 491,82
Total en € constants	66 991 945,20

Date d'échéance	R1.2 en EUR constants
31/12/2023	-
31/01/2024	-
29/02/2024	-
31/03/2024	142 803,77
30/04/2024	-
31/05/2024	-
30/06/2024	110 455,37
31/07/2024	-
31/08/2024	-
30/09/2024	110 450,90

31/10/2024	-
30/11/2024	-
31/12/2024	110 540,71
31/03/2025	112 089,44
30/06/2025	112 094,29
30/09/2025	111 925,36
31/12/2025	111 971,79
31/03/2026	112 180,52
30/06/2026	112 180,28
30/09/2026	112 061,13
31/12/2026	112 115,31
31/03/2027	112 326,55
30/06/2027	112 332,95
30/09/2027	112 259,63
31/12/2027	112 319,40
31/03/2028	112 440,98
30/06/2028	112 538,23
30/09/2028	112 472,56
31/12/2028	112 538,42
31/03/2029	112 809,43
30/06/2029	112 833,83
30/09/2029	112 776,23
31/12/2029	112 848,72
31/03/2030	113 037,92
30/06/2030	113 072,53
30/09/2030	113 024,58
31/12/2030	113 104,50
31/03/2031	113 262,69
30/06/2031	113 308,45
30/09/2031	113 269,83
31/12/2031	113 357,61
31/03/2032	113 321,52
30/06/2032	113 447,90
30/09/2032	65 125,66
31/12/2032	65 156,16
31/03/2033	65 352,13
30/06/2033	65 317,46
30/09/2033	64 971,88
31/12/2033	65 006,21
31/03/2034	65 320,81
30/06/2034	65 291,27
30/09/2034	64 506,49
31/12/2034	64 545,17
31/03/2035	64 862,79
30/06/2035	64 874,91
30/09/2035	64 793,73
31/12/2035	64 835,21
31/03/2036	64 754,10
30/06/2036	64 832,50

30/09/2036	65 283,80
31/12/2036	65 328,84
31/03/2037	65 410,66
30/06/2037	65 398,07
30/09/2037	66 476,79
31/12/2037	66 526,55
31/03/2038	66 842,96
30/06/2038	66 837,44
30/09/2038	64 861,15
31/12/2038	64 917,90
31/03/2039	64 656,26
30/06/2039	64 695,22
30/09/2039	68 971,67
31/12/2039	69 033,12
31/03/2040	69 164,14
30/06/2040	69 262,47
30/09/2040	64 776,77
31/12/2040	64 846,33
31/03/2041	65 692,80
30/06/2041	65 659,15
30/09/2041	65 752,52
31/12/2041	65 752,52
31/03/2042	72 925,94
30/06/2042	72 877,93
30/09/2042	46 973,79
Total en € constants	6 542 044,60

Date d'échéance	R1.is en EUR constants
31/12/2023	-
31/01/2024	-
29/02/2024	-
31/03/2024	24 704,78
30/04/2024	-
31/05/2024	-
30/06/2024	22 396,23
31/07/2024	0,00
31/08/2024	0,00
30/09/2024	22 400,70
31/10/2024	0,00
30/11/2024	-
31/12/2024	22 310,89
31/03/2025	20 762,17
30/06/2025	20 757,31
30/09/2025	20 926,24
31/12/2025	20 879,82
31/03/2026	20 671,09
30/06/2026	20 671,33
30/09/2026	20 790,48
31/12/2026	20 736,30

31/03/2027	20 525,06
30/06/2027	20 518,65
30/09/2027	20 591,97
31/12/2027	20 532,21
31/03/2028	20 410,62
30/06/2028	20 313,38
30/09/2028	20 379,04
31/12/2028	20 313,19
31/03/2029	20 042,17
30/06/2029	20 017,78
30/09/2029	20 075,38
31/12/2029	20 002,89
31/03/2030	19 813,68
30/06/2030	19 779,08
30/09/2030	19 827,02
31/12/2030	19 747,11
31/03/2031	19 588,92
30/06/2031	19 543,16
30/09/2031	19 581,77
31/12/2031	19 494,00
31/03/2032	19 530,08
30/06/2032	19 403,71
30/09/2032	18 584,15
31/12/2032	18 553,65
31/03/2033	18 357,68
30/06/2033	18 392,35
30/09/2033	18 737,93
31/12/2033	18 703,60
31/03/2034	18 389,00
30/06/2034	18 418,54
30/09/2034	19 203,32
31/12/2034	19 164,64
31/03/2035	18 847,02
30/06/2035	18 834,90
30/09/2035	18 916,08
31/12/2035	18 874,60
31/03/2036	18 955,71
30/06/2036	18 877,31
30/09/2036	18 426,01
31/12/2036	18 380,98
31/03/2037	18 299,15
30/06/2037	18 311,74
30/09/2037	17 233,02
31/12/2037	17 183,26
31/03/2038	16 866,85
30/06/2038	16 872,37
30/09/2038	18 848,67
31/12/2038	18 791,91
31/03/2039	19 053,55

30/06/2039	19 014,59
30/09/2039	14 738,14
31/12/2039	14 676,70
31/03/2040	14 545,67
30/06/2040	14 447,34
30/09/2040	18 933,04
31/12/2040	18 863,48
31/03/2041	18 017,01
30/06/2041	18 050,66
30/09/2041	17 957,29
31/12/2041	17 957,29
31/03/2042	10 783,87
30/06/2042	10 831,89
30/09/2042	9 439,34
Total en € constants	1 414 372,50

4.2- R2 – REDEVANCE ENTRETIEN-MAINTENANCE

La Redevance R2 couvre les coûts relatifs à la Maintenance courante des Ouvrages et ce conformément à la Notice d'Entretien-Maintenance et de GER (Annexe 10).

La Redevance R2 est versée trimestriellement à chaque fin de trimestre civil, à terme échu et à compter de la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches et jusqu'à la fin du Marché. Le montant trimestriel de la Redevance R2 est constant en euros constants à compter de la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches. Le montant trimestriel de la Redevance R2 est le suivant en € HT constants :

Date d'échéance	R2 en EUR HT constants
31/12/2023	-
31/01/2024	-
29/02/2024	-
31/03/2024	126 579,57
30/04/2024	-
31/05/2024	-
30/06/2024	106 593,33
31/07/2024	-
31/08/2024	-
30/09/2024	106 593,33
31/10/2024	-
30/11/2024	-
31/12/2024	106 593,33
31/03/2025	106 593,33
30/06/2025	106 593,33
30/09/2025	106 593,33
31/12/2025	106 593,33
31/03/2026	106 593,33
30/06/2026	106 593,33
30/09/2026	106 593,33

31/12/2026	106 593,33
31/03/2027	106 593,33
30/06/2027	106 593,33
30/09/2027	106 593,33
31/12/2027	106 593,33
31/03/2028	106 593,33
30/06/2028	106 593,33
30/09/2028	106 593,33
31/12/2028	106 593,33
31/03/2029	106 593,33
30/06/2029	106 593,33
30/09/2029	106 593,33
31/12/2029	106 593,33
31/03/2030	106 593,33
30/06/2030	106 593,33
30/09/2030	106 593,33
31/12/2030	106 593,33
31/03/2031	106 593,33
30/06/2031	106 593,33
30/09/2031	106 593,33
31/12/2031	106 593,33
31/03/2032	106 593,33
30/06/2032	106 593,33
30/09/2032	106 593,33
31/12/2032	106 593,33
31/03/2033	106 593,33
30/06/2033	106 593,33
30/09/2033	106 593,33
31/12/2033	106 593,33
31/03/2034	106 593,33
30/06/2034	106 593,33
30/09/2034	106 593,33
31/12/2034	106 593,33
31/03/2035	106 593,33
30/06/2035	106 593,33
30/09/2035	106 593,33
31/12/2035	106 593,33
31/03/2036	106 593,33
30/06/2036	106 593,33
30/09/2036	106 593,33
31/12/2036	106 593,33
31/03/2037	106 593,33
30/06/2037	106 593,33
30/09/2037	106 593,33

31/12/2037	106 593,33
31/03/2038	106 593,33
30/06/2038	106 593,33
30/09/2038	106 593,33
31/12/2038	106 593,33
31/03/2039	106 593,33
30/06/2039	106 593,33
30/09/2039	106 593,33
31/12/2039	106 593,33
31/03/2040	106 593,33
30/06/2040	106 593,33
30/09/2040	106 593,33
31/12/2040	106 593,33
31/03/2041	106 593,33
30/06/2041	106 593,33
30/09/2041	106 593,33
31/12/2041	106 593,33
31/03/2042	106 593,33
30/06/2042	106 593,33
30/09/2042	77 724,01
Total	7 985 616,67

La **Redevance R2** sera révisée annuellement au 1^{er} janvier de chaque année et pour la première fois à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches selon les modalités suivantes :

$$R2_n = R2_0 * \left[15,0\% + 85,0\% * \left(70,0\% * \frac{ICHT - IME_n}{ICHT - IME_0} + 30,0\% * \frac{FSD1_n}{FSD1_0} \right) \right]$$

Où :

- R2₀ = valeur de la Redevance trimestrielle à la date de remise de l'offre finale ;
- R2_n = valeur révisée de la Redevance trimestrielle ;
- ICHT-IME₀ = valeur du dernier indice connu à la date de remise de l'offre finale¹ : 122.00 (valeur éco 01/07/2018 – Le Moniteur);
- ICHT-IME_n = valeur du dernier indice connu au moment de la révision de la Redevance (le 1^{er} janvier de l'année n ou à la Date Effective de Mise à Disposition de la Tranche considérée);
- FSD1₀ = valeur du dernier indice connu à la date de remise de l'offre finale = 134.50 (valeur éco 01/07/2018 – MTPB N 5992) ;
- FSD1_n = valeur du dernier indice connu au moment de la révision de la Redevance.

La formule d'indexation comprend une part fixe de 15%.

Dans le cadre du calcul des révisions de prix, le coefficient de variation sera arrondi au millième supérieur.

Pour les besoins de la modélisation, à titre indicatif, le Titulaire a retenu comme hypothèse d'indexation le taux d'évolution annualisé moyen de la formule d'indexation entre le 1^{er} juillet 2015 et le 1^{er} juillet 2018 qui est de 1,42%.

¹ Indice ICHT-IME dans sa composante sans effet CICE

4.3- R3 – REDEVANCE GER

La Redevance R3 couvre les coûts de Gros Entretien et Renouvellement prévus par la Notice d'Entretien-Maintenance et de GER (Annexe 10).

La Redevance R3 est versée trimestriellement à chaque fin de trimestre civil, à terme échu et à compter de la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches.

La Redevance R3 se décompose en deux sous termes :

$$R3 = R3.a + R3.b$$

Où :

- R3a est le GER de performance
- R3b est le GER de moyens

Le profil de versement trimestriel de la Redevance R3 est détaillé ci-après. Ce profil a été utilisé afin de proposer un sculptage des Redevances R1 +R3 qui soit constant en euros constants.

Date d'échéance	R3.a EUR HT Constant	R3.b EUR HT Constant	Date d'échéance	R3.a EUR HT Constant	R3.b EUR HT Constant	Date d'échéance	R3.a EUR HT Constant	R3.b EUR HT Constant
30/09/2022			31/03/2030	28 452,78	13 685,45	30/09/2037	270 755,90	13 685,45
31/12/2022			30/06/2030	28 452,78	13 685,45	31/12/2037	270 755,90	13 685,45
31/03/2023			30/09/2030	36 314,55	29 490,35	31/03/2038	270 755,90	13 685,45
30/06/2023			31/12/2030	36 314,55	29 490,35	30/06/2038	270 755,90	13 685,45
30/09/2023			31/03/2031	36 314,55	29 490,35	30/09/2038	34 004,90	13 685,45
31/12/2023			30/06/2031	36 314,55	29 490,35	31/12/2038	34 004,90	13 685,45
31/03/2024	77 328,29	106 423,36	30/09/2031	68 311,48	25 391,06	31/03/2039	34 004,90	13 685,45
30/06/2024	15 662,96	17 938,55	31/12/2031	68 311,48	25 391,06	30/06/2039	34 004,90	13 685,45
30/09/2024	17 797,62	17 938,55	31/03/2032	68 311,48	25 391,06	30/09/2039	406 431,16	87 800,39
31/12/2024	17 797,62	17 938,55	30/06/2032	68 311,48	25 391,06	31/12/2039	406 431,16	87 800,39
31/03/2025	17 797,62	17 938,55	30/09/2032	196 551,22	13 685,45	30/03/2040	406 431,16	87 800,39
30/06/2025	17 797,62	17 938,55	31/12/2032	196 551,22	13 685,45	30/06/2040	406 431,16	87 800,39
30/09/2025	19 932,28	17 938,55	31/03/2033	196 551,22	13 685,45	30/09/2040	35 745,47	35 610,54
31/12/2025	19 932,28	17 938,55	30/06/2033	196 551,22	13 685,45	31/12/2040	35 745,47	35 610,54
31/03/2026	19 932,28	17 938,55	30/09/2033	53 420,33	134 782,58	31/03/2041	35 745,47	35 610,54
30/06/2026	19 932,28	17 938,55	31/12/2033	53 420,33	134 782,58	30/06/2041	35 745,47	35 610,54
30/09/2026	29 384,97	17 938,55	31/03/2034	53 420,33	134 782,58	30/09/2041	91 409,27	25 391,06
31/12/2026	29 384,97	17 938,55	30/06/2034	53 420,33	134 782,58	31/12/2041	91 409,27	25 391,06
31/03/2027	29 384,97	17 938,55	30/09/2034	55 139,39	13 685,45	31/03/2042	91 409,27	25 391,06
30/06/2027	29 384,97	17 938,55	31/12/2034	55 139,39	13 685,45	30/06/2042	91 409,27	25 391,06
30/09/2027	27 880,91	13 685,45	31/03/2035	55 139,39	13 685,45	30/09/2042	6 523,69	14 447,72
31/12/2027	27 880,91	13 685,45	30/06/2035	55 139,39	13 685,45			
31/03/2028	27 880,91	13 685,45	30/09/2035	35 848,05	13 685,45			
30/06/2028	27 880,91	13 685,45	31/12/2035	35 848,05	13 685,45			
30/09/2028	26 318,11	13 685,45	31/03/2036	35 848,05	13 685,45			
31/12/2028	26 318,11	13 685,45	30/06/2036	35 848,05	13 685,45			
31/03/2029	26 318,11	13 685,45	30/09/2036	58 306,13	110 508,61			
30/06/2029	26 318,11	13 685,45	31/12/2036	58 306,13	110 508,61			
30/09/2029	28 452,78	13 685,45	31/03/2037	58 306,13	110 508,61			
31/12/2029	28 452,78	13 685,45	30/06/2037	58 306,13	110 508,61			
Total	8 655 437,97							

La **Redevance R3.a** sera révisée annuellement au 1^{er} janvier de chaque année et pour la première fois à la Date de Mise à Disposition Effective de l'Ensemble des Tranches selon les modalités suivantes :

$$R3a_n = R3a_0 * \left[15,0\% + 85,0\% * \left(20,0\% * \frac{ICHT - IME_n}{ICHT - IME_0} + 35,0\% * \frac{BT01_n}{BT01_0} + 45,0\% * \frac{BT40_n}{BT40_0} \right) \right]$$

Ou :

- R3a₀ = valeur de la Redevance trimestrielle à la date de remise de l'offre finale ;
- R3a_n = valeur révisée de la Redevance trimestrielle ;
- ICHT-IME₀ = valeur du dernier indice connu à la date de remise de l'offre finale² = 122.00 (valeur éco 01/07/2018 – Le Moniteur) ;
- ICHT-IME_n = valeur du dernier indice connu au moment de la révision de la Redevance (le 1^{er} janvier de l'année n ou à la Date de Mise à Disposition Effective de la Tranche considérée) ;
- BT01₀ = valeur du dernier indice connu à la date de remise de l'offre finale = 109.20 (valeur éco au 01/07/2018 – MTPB N 5992) ;
- BT01_n = valeur du dernier indice connu au moment de la révision de la Redevance ;
- BT40₀ = valeur du dernier indice connu à la date de remise de l'offre finale = 107.80 (valeur éco au 01/07/2018 – MTPB N 5999) ;
- BT40_n = valeur du dernier indice connu au moment de la révision de la Redevance (le 1^{er} janvier de l'année n ou à la Date de Mise à Disposition Effective de la Tranche considérée)..

La formule d'indexation comprend une part fixe de 15,0%.

Dans le cadre du calcul des révisions de prix, le coefficient de variation sera arrondi au millième supérieur.

Pour les besoins de la modélisation, à titre indicatif, le Titulaire a retenu comme hypothèse d'indexation le taux d'évolution annualisé moyen de la formule d'indexation entre le 1^{er} juillet 2015 et le 1^{er} juillet 2018 qui est de 0,99%.

La **Redevance R3.b** est révisée annuellement au 1^{er} janvier de chaque année et pour la première fois à la Date de Mise à Disposition Effective de l'Ensemble des Tranches selon les mêmes modalités que la Redevance R3a.

² Indice ICHT-IME dans sa composante sans effet CICE

4.4- R4 – REDEVANCE GESTION

La Redevance R4 se décompose en trois sous termes :

$$R4 = R4.a + R4.b + R4.c$$

Où :

- R4.a, part de la rémunération correspondant aux coûts de gestion hors assurances et fiscalité ;
- R4.b, part de la rémunération correspondant aux coûts d'assurance ;
- R4.c, part de la rémunération correspondant aux impôts et taxes refacturés à l'euro l'euro.

Cette Redevance est versée trimestriellement à chaque fin de trimestre civil, à terme échu et à compter de la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches pour la part R4a et de la Date de Mise à Disposition Effective de l'Ensemble des Tranches pour la part R4.b et R4.c.

Le profil de versement de la Redevance R4a est détaillé ci-après :

Date d'échéance	R4a en EUR HT constants
31/12/2023	-
31/01/2024	-
29/02/2024	-
31/03/2024	39 503,13
30/04/2024	-
31/05/2024	-
30/06/2024	39 503,13
31/07/2024	-
31/08/2024	-
30/09/2024	39 503,13
31/10/2024	-
30/11/2024	-
31/12/2024	39 503,13
31/03/2025	34 375,00
30/06/2025	34 375,00
30/09/2025	34 375,00
31/12/2025	34 375,00
31/03/2026	34 375,00
30/06/2026	34 375,00
30/09/2026	34 375,00
31/12/2026	34 375,00
31/03/2027	34 375,00
30/06/2027	34 375,00
30/09/2027	34 375,00
31/12/2027	34 375,00
31/03/2028	34 375,00
30/06/2028	34 375,00

30/09/2028	34 375,00
31/12/2028	34 375,00
31/03/2029	31 875,00
30/06/2029	31 875,00
30/09/2029	31 875,00
31/12/2029	31 875,00
31/03/2030	31 875,00
30/06/2030	31 875,00
30/09/2030	31 875,00
31/12/2030	31 875,00
31/03/2031	31 875,00
30/06/2031	31 875,00
30/09/2031	31 875,00
31/12/2031	31 875,00
31/03/2032	31 875,00
30/06/2032	31 875,00
30/09/2032	31 875,00
31/12/2032	31 875,00
31/03/2033	31 875,00
30/06/2033	31 875,00
30/09/2033	31 875,00
31/12/2033	31 875,00
31/03/2034	31 875,00
30/06/2034	31 875,00
30/09/2034	31 875,00
31/12/2034	31 875,00
31/03/2035	31 875,00
30/06/2035	31 875,00
30/09/2035	31 875,00
31/12/2035	31 875,00
31/03/2036	31 875,00
30/06/2036	31 875,00
30/09/2036	31 875,00
31/12/2036	31 875,00
31/03/2037	31 875,00
30/06/2037	31 875,00
30/09/2037	31 875,00
31/12/2037	31 875,00
31/03/2038	31 875,00
30/06/2038	31 875,00
30/09/2038	31 875,00
31/12/2038	31 875,00
31/03/2039	31 875,00
30/06/2039	31 875,00

30/09/2039	31 875,00
31/12/2039	31 875,00
31/03/2040	31 875,00
30/06/2040	31 875,00
30/09/2040	31 875,00
31/12/2040	31 875,00
31/03/2041	30 625,00
30/06/2041	30 625,00
30/09/2041	30 625,00
31/12/2041	30 625,00
31/03/2042	25 867,21
30/06/2042	25 867,21
30/09/2042	17 432,25
Total	2 429 679,17

Le profil de versement de la Redevance R4b est détaillé ci-après :

Date d'échéance	R4b en EUR HT constants
31/12/2023	-
31/01/2024	-
29/02/2024	-
31/03/2024	10 847,92
30/04/2024	-
31/05/2024	-
30/06/2024	10 847,92
31/07/2024	-
31/08/2024	-
30/09/2024	10 847,92
31/10/2024	-
30/11/2024	-
31/12/2024	10 847,92
31/03/2025	10 250,00
30/06/2025	10 250,00
30/09/2025	10 250,00
31/12/2025	10 250,00
31/03/2026	10 250,00
30/06/2026	10 250,00
30/09/2026	10 250,00
31/12/2026	10 250,00
31/03/2027	10 250,00
30/06/2027	10 250,00
30/09/2027	10 250,00
31/12/2027	10 250,00
31/03/2028	10 250,00

30/06/2028	10 250,00
30/09/2028	10 250,00
31/12/2028	10 250,00
31/03/2029	10 250,00
30/06/2029	10 250,00
30/09/2029	10 250,00
31/12/2029	10 250,00
31/03/2030	10 250,00
30/06/2030	10 250,00
30/09/2030	10 250,00
31/12/2030	10 250,00
31/03/2031	10 250,00
30/06/2031	10 250,00
30/09/2031	10 250,00
31/12/2031	10 250,00
31/03/2032	10 250,00
30/06/2032	10 250,00
30/09/2032	10 250,00
31/12/2032	10 250,00
31/03/2033	10 250,00
30/06/2033	10 250,00
30/09/2033	10 250,00
31/12/2033	10 250,00
31/03/2034	10 250,00
30/06/2034	10 250,00
30/09/2034	10 250,00
31/12/2034	10 250,00
31/03/2035	10 250,00
30/06/2035	10 250,00
30/09/2035	10 250,00
31/12/2035	10 250,00
31/03/2036	10 250,00
30/06/2036	10 250,00
30/09/2036	10 250,00
31/12/2036	10 250,00
31/03/2037	10 250,00
30/06/2037	10 250,00
30/09/2037	10 250,00
31/12/2037	10 250,00
31/03/2038	10 250,00
30/06/2038	10 250,00
30/09/2038	10 250,00
31/12/2038	10 250,00
31/03/2039	10 250,00

30/06/2039	10 250,00
30/09/2039	10 250,00
31/12/2039	10 250,00
31/03/2040	10 250,00
30/06/2040	10 250,00
30/09/2040	10 250,00
31/12/2040	10 250,00
31/03/2041	10 250,00
30/06/2041	10 250,00
30/09/2041	10 250,00
31/12/2041	10 250,00
31/03/2042	10 222,22
30/06/2042	10 222,22
30/09/2042	6 888,89
Total	767 725,00

La **Redevance R4a** est révisée annuellement au 1^{er} janvier de chaque année et pour la première fois à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches selon les modalités suivantes :

$$R4a_n = R4a_0 * \left[15,0\% + 85,0\% * \frac{Syntec_n}{Syntec_0} \right]$$

Ou :

- R4a₀ = valeur de la Redevance trimestrielle à la date de remise des offres finales ;
- R4a_n = valeur révisée de la Redevance trimestrielle ;
- Syntec₀ = valeur du dernier indice connu à la date de remise de l'offre finale = 2682 (Editions Francis Lefebvre à juin 2018) ;
- Syntec_n = valeur du dernier indice connu au moment de la révision de la Redevance (le 1^{er} janvier de l'année n ou à la Date Effective de Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches) ;

La formule d'indexation comprend une part fixe de 15,0%.

Dans le cadre du calcul des révisions de prix, le coefficient de variation sera arrondi au millième supérieur.

Pour les besoins de la modélisation, à titre indicatif, le Titulaire a retenu comme hypothèse d'indexation le taux d'évolution annualisé moyen de la formule d'indexation entre le 1^{er} juillet 2015 et le 1^{er} juillet 2018 qui est de 1,95%.

La **Redevance R4b** est révisée annuellement selon les mêmes modalités que la Redevance R4a. La révision de la Redevance R4b se fera pour la première fois à la Date Effective de la Mise à Disposition de l'Ensemble des Tranches.

4.5- R5 - RECETTES ANNEXES

La Redevance R5 est la rémunération correspondant aux Recettes Annexes Non Garanties.

R5 est un terme négatif. Cette Redevance vient, le cas échéant, en déduction du montant global de Redevance payée par le Département au Titulaire.

Le Titulaire ne prévoit pas de verser au Département de Recettes Annexes garanties.



Loyer R1.1

Date d'échéance	Principal	Intérêts	Total R1.1
31/03/2024	378 173,40	677 302,82	1 055 476,22
30/06/2024	391 741,72	557 492,67	949 234,39
30/09/2024	381 589,41	565 510,32	947 099,72
31/12/2024	671 590,85	275 508,87	947 099,72
31/03/2025	680 820,24	266 279,48	947 099,72
30/06/2025	681 192,26	265 907,46	947 099,72
30/09/2025	679 504,01	265 461,05	944 965,06
31/12/2025	682 863,90	262 101,16	944 965,06
31/03/2026	691 867,60	253 097,46	944 965,06
30/06/2026	692 451,41	252 513,65	944 965,06
30/09/2026	683 659,68	251 852,69	935 512,37
31/12/2026	687 051,96	248 460,41	935 512,37
31/03/2027	695 791,10	239 721,27	935 512,37
30/06/2027	696 554,44	238 957,93	935 512,37
30/09/2027	703 153,91	238 115,63	941 269,54
31/12/2027	706 655,11	234 614,43	941 269,54
31/03/2028	712 688,62	228 580,92	941 269,54
30/06/2028	716 207,66	225 061,88	941 269,54
30/09/2028	721 309,89	221 522,44	942 832,33
31/12/2028	724 930,02	217 902,31	942 832,33
31/03/2029	730 926,15	211 906,18	942 832,33
30/06/2029	729 836,90	212 995,43	942 832,33
30/09/2029	733 624,95	207 072,72	940 697,67
31/12/2029	730 614,82	210 082,85	940 697,67
31/03/2030	747 425,75	193 271,92	940 697,67
30/06/2030	744 668,76	196 028,91	940 697,67
30/09/2030	718 368,77	198 662,23	917 031,00
31/12/2030	726 106,30	190 924,70	917 031,00
31/03/2031	733 840,72	183 190,28	917 031,00
30/06/2031	735 475,59	181 555,41	917 031,00
30/09/2031	709 302,75	179 830,61	889 133,36
31/12/2031	712 868,69	176 264,67	889 133,36
31/03/2032	718 332,67	170 800,69	889 133,36
30/06/2032	721 913,37	167 219,99	889 133,36
30/09/2032	656 324,77	165 416,25	821 741,02
31/12/2032	659 688,63	162 052,39	821 741,02
31/03/2033	666 522,26	155 218,75	821 741,02
30/06/2033	668 186,92	153 554,10	821 741,02
30/09/2033	691 969,74	151 805,04	843 774,78
31/12/2033	697 153,20	146 621,59	843 774,78
31/03/2034	700 773,71	143 001,08	843 774,78
30/06/2034	704 304,69	139 470,10	843 774,78
30/09/2034	827 291,44	135 861,41	963 152,85
31/12/2034	831 541,24	131 611,60	963 152,85
31/03/2035	835 817,09	127 335,76	963 152,85
30/06/2035	840 007,13	123 145,72	963 152,85
30/09/2035	863 569,97	118 874,22	982 444,19
31/12/2035	864 241,35	118 202,84	982 444,19
31/03/2036	872 295,13	110 149,06	982 444,19
30/06/2036	876 735,77	105 708,42	982 444,19
30/09/2036	760 809,51	102 353,44	863 162,95
31/12/2036	764 778,50	98 384,45	863 162,95
31/03/2037	770 824,18	92 338,77	863 162,95
30/06/2037	773 786,04	89 376,91	863 162,95
30/09/2037	661 227,34	86 309,00	747 536,34
31/12/2037	664 743,06	82 793,28	747 536,34
31/03/2038	670 004,17	77 532,17	747 536,34
30/06/2038	672 675,62	74 860,72	747 536,34
30/09/2038	912 192,87	72 094,46	984 287,34
31/12/2038	916 929,75	67 357,59	984 287,34
31/03/2039	923 056,65	61 230,69	984 287,34
30/06/2039	927 128,53	57 158,81	984 287,34
30/09/2039	484 788,84	52 957,30	537 746,14
31/12/2039	488 058,82	49 687,32	537 746,14
31/03/2040	491 345,94	46 400,20	537 746,14
30/06/2040	493 085,46	44 660,68	537 746,14
30/09/2040	919 195,36	41 426,32	960 621,68
31/12/2040	922 813,32	37 808,35	960 621,68
31/03/2041	929 753,61	30 868,07	960 621,68
30/06/2041	933 648,92	26 972,76	960 621,68
30/09/2041	892 335,10	22 842,26	915 177,36
31/12/2041	897 400,52	17 776,85	915 177,36
31/03/2042	902 406,69	12 770,67	915 177,36
30/06/2042	906 967,06	8 210,31	915 177,36
30/09/2042	670 013,89	4 477,93	674 491,82
Total	54 779 496,14	12 212 449,06	66 991 945,20

2.1

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20250331-331871-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 4 avril 2025

Publié le 4 avril 2025

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 31 MARS 2025
SEANCE DU 31 MARS 2025**

Suite à la convocation en date du 18 mars 2025

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Etaient présents : Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Jean-Luc DAR COURT, Christine DECODTS, Laurent DEGALLAIX, Sylvie DELRUE, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Max-André PICK, Christian POIRET, Eric RENAUD, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Karima ZOUGGAGH.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Salim ACHIBA donne pouvoir à Doriane BECUE, Bernard BAUDOUX donne pouvoir à Agnès DENYS, Pierre-Michel BERNARD donne pouvoir à Jean-Luc DAR COURT, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Didier MANIER, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Martine ARLABOSSE, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Marie CIETERS, Carole DEVOS donne pouvoir à Régis CAUCHE, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Michel LEFEBVRE, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Valérie CONSEIL, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Laurent DEGALLAIX, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Maël GUIZIOU, Marie-Paule ROUSSELLE donne pouvoir à Monique EVRARD, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Philippe WAYMEL, Anne VANPEENE donne pouvoir à Patrick VALOIS.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Claudine DEROEUX.

Absent(e)(s) : Frédéric DELANNOY, Michel PLOUY, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Bertrand RINGOT, Jean-Noël VERFAILLIE.

OBJET : Mise en œuvre du dispositif Cumul RSA à destination du secteur agricole

DECIDE à l'unanimité:

- d'approuver la mise en œuvre du dispositif Cumul RSA à destination du secteur agricole.
-

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 15 h 34.

56 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 19 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Madame DELRUE.

Monsieur DEGALLAIX (porteur du pouvoir de Madame LETARD), présent à l'appel de l'affaire, avait quitté définitivement la séance préalablement au vote sans donner de procuration. Il est donc compté absent sans procuration et il n'est pas tenu compte du pouvoir de Madame LETARD pour ce vote.

Monsieur LEBLANC, présent à l'appel de l'affaire, avait quitté définitivement la séance préalablement au vote et avait donné pouvoir à Monsieur Yannick CAREMELLE.

Monsieur RENAUD, présent à l'appel de l'affaire, avait quitté momentanément la salle préalablement au vote.

Vote intervenu à 15 h 46.

Au moment du vote, 54 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 19

Absents sans procuration : 9

N'ont pas pris part au vote : 0

Ont pris part au vote : 73 (y compris les votants par procuration)

Résultat du vote :

Abstention : 0

Total des suffrages exprimés : 73

Majorité des suffrages exprimés : 37

Pour : 73 (Groupe Union Pour le Nord ; Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen ; Groupe Communiste et Républicain : pour l'Humain d'Abord ! ; Groupe Ecologiste Europe Ecologie Les Verts Génération.s ; Mesdames BAILLEUL et DECODTS non-inscrites)

Contre : 0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation,
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques et de
l'Achat Public,

Eric LECAT

3.1

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20250331-331794-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 4 avril 2025

Publié le 4 avril 2025

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 31 MARS 2025
SEANCE DU 31 MARS 2025**

Suite à la convocation en date du 18 mars 2025

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Etaient présents : Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Jean-Luc DAR COURT, Christine DECODTS, Sylvie DELRUE, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Michel LEFEBVRE, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Karima ZOUGGAGH.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Salim ACHIBA donne pouvoir à Doriane BECUE, Bernard BAUDOUX donne pouvoir à Agnès DENYS, Pierre-Michel BERNARD donne pouvoir à Jean-Luc DAR COURT, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Didier MANIER, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Martine ARLABOSSE, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Marie CIETERS, Carole DEVOS donne pouvoir à Régis CAUCHE, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Michel LEFEBVRE, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Valérie CONSEIL, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Nicolas LEBLANC donne pouvoir à Yannick CAREMELLE, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Maël GUIZIOU, Marie-Paule ROUSSELLE donne pouvoir à Monique EVRARD, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Philippe WAYMEL, Anne VANPEENE donne pouvoir à Patrick VALOIS.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Claudine DEROEUX, Valérie LETARD.

Absent(e)(s) : Laurent DEGALLAIX, Frédéric DELANNOY, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Eric RENAUD, Bertrand RINGOT, Jean-Noël VERFAILLIE.

OBJET : Règlement Départemental des Services de Restauration et d'Hébergement (RDSRH)

DECIDE à l'unanimité:

- d'approuver le Règlement Départemental des Services de Restauration et d'Hébergement (RDSRH), ci-joint en annexe 1, pour une mise en application à compter du 1^{er} septembre 2025 ;
 - d'approuver les annexes du Règlement Départemental des Services de Restauration et d'Hébergement, ci-joints en annexes 2, 5, 6 et 8 ;
 - d'approuver les conventions, selon les modèles ci-joints en annexes 3, 4 et 7 ;
 - d'autoriser Monsieur le Président à signer les conventions selon les modèles ci-joints en annexes 3, 4 et 7, et tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de cette décision.
-

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 15 h 46.

54 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 19 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Monsieur PLOUY.

Messieurs BEAUCHAMP et CATHELAIN (porteur du pouvoir de Monsieur LEPRETRE), présents à l'appel de l'affaire, avaient quitté momentanément la salle préalablement au vote. Il n'est donc pas tenu compte de ce pouvoir pour cette affaire.

Vote intervenu à 15 h 50.

Au moment du vote, 53 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 18

Absents sans procuration : 11

N'ont pas pris part au vote : 0

Ont pris part au vote : 71 (y compris les votants par procuration)

Résultat du vote :

Abstention : 0

Total des suffrages exprimés : 71

Majorité des suffrages exprimés : 36

Pour : 71 (Groupe Union Pour le Nord ; Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen ; Groupe Communiste et Républicain : pour l'Humain d'Abord ! ; Groupe Ecologiste Europe Ecologie Les Verts Génération.s ; Mesdames BAILLEUL et DECODTS, non-inscrites)

Contre : 0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation,
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques et de
l'Achat Public,

Eric LECAT

RÈGLEMENT DÉPARTEMENTAL DES SERVICES DE RESTAURATION ET D'HÉBERGEMENT



- *vu le code de l'Éducation, notamment les articles L. 213-2, L213-5, L. 421-23, L. 421-3, D.351-4, 351-9, R.531-52 et R.531-53 ;*
- *vu le code général des collectivités territoriales ;*
- *vu les recommandations relatives à la nutrition du "Plan National Nutrition Santé" (PNNS) 2006 et 2010 et du "Groupe d'Études des Marchés de Restauration Collective et Nutrition" (G.E.M.R.C.N.) ;*
- *vu le code de la commande publique ;*
- *vu le règlement (CE) n° 178/2002 du Parlement européen et du Conseil du 28 janvier 2002 établissant les principes généraux et les prescriptions générales de la législation alimentaire, instituant l'Autorité européenne de sécurité des aliments et fixant des procédures relatives à la sécurité des denrées alimentaires (règles de traçabilité, de retrait-rappel des lots) ;*
- *vu le règlement (CE) n° 2073/2005 de la Commission du 15 novembre 2005 concernant les critères microbiologiques applicables aux denrées alimentaires ;*
- *vu le règlement d'exécution (UE) n° 931/2011 de la Commission du 19 septembre 2011 relatif aux exigences de traçabilité définies par le règlement (CE) n° 178/2002 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les denrées alimentaires d'origine animale ;*
- *vu la loi n°2010-874 du 27 juillet 2010 de modernisation de l'agriculture et de la pêche ;*
- *vu le décret n°2002-1465 du 17 décembre 2002 relatif à l'étiquetage des viandes bovines dans les établissements de restauration (défini les règles en matière d'affichage de l'origine des viandes bovines en restauration collective et commerciale) ;*
- *vu le décret n°2011-1227 du 30 septembre 2011 relatif à la qualité nutritionnelle des repas servis dans le cadre de la restauration scolaire ;*
- *vu l'arrêté du 10 mars 1977 relatif à l'état de santé et hygiène du personnel appelé à manipuler les denrées animales ou d'origine animale (concerne les visites médicales des opérateurs travaillant dans les cuisines) ;*
- *vu la note de service n° DGAL/SDHA/N2001-8180 du 18 décembre 2001 relative aux bonnes pratiques d'hygiène pour les aliments préparés par les parents d'élèves et distribués dans les établissements scolaires ;*
- *vu la note de service n° DGAL/SDSSA/N2005-8174 du 6 juillet 2005 publiant le guide de gestion des alertes d'origine alimentaire entre les exploitants de la chaîne alimentaire et l'administration lorsqu'un produit ou un lot de produits est identifié (précise les règles en matière de retrait/rappel de lots et en matière d'alerte alimentaire) ;*
- *vu la note de service n° DGAL/SDSSA/N2006-8138 du 7 juin 2006 relative à l'inspection du plan HACCP dans le cadre du contrôle officiel du plan de maîtrise sanitaire d'un établissement du secteur alimentaire, hors production primaire (précise ce qu'est un Plan de Maîtrise Sanitaire et indique que cela concerne les établissements agréés et les établissements non soumis à agrément) ;*
- *vu la note d'information interministérielle n° DGAL/SDSSA/02007-8001 du 13 février 2007 destinée aux professionnels de la restauration collective (rappel de l'obligation de cuisson complète des steaks hachés pour les enfants de moins de 15 ans) ;*
- *vu la circulaire du Premier Ministre n°5209/SG du 13 avril 2007 relative à la Charte de la laïcité dans les services publics ;*
- *vu l'arrêté du 29 septembre 1997 fixant les conditions d'hygiène applicables dans les établissements de restauration collective à caractère sociale ;*
- *vu l'arrêté du 21 décembre 2009 relatif aux règles sanitaires applicables aux activités de commerce de détail, d'entreposage et de transport de produits d'origine animale et denrées alimentaires en contenant ;*
- *vu la circulaire n° 2005-156 du 30 septembre 2005 relative aux établissements publics locaux d'enseignement ;*
- *vu la circulaire n° 2001-118 du 25 juin 2001 relative à la composition des repas servis en restauration scolaire et à la sécurité des aliments (NOR : MENE0101186C ; BO spécial n° 9 du 28 juin 2001 du ministère de l'Éducation Nationale ;*

- *vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, notamment ses articles 25-1 (8°) et 25-II Instruction codificatrice M9.6 relative au cadre budgétaire et comptable des établissements publics locaux d'enseignement ;*
- *vu la délibération n°2006-103 du 27 avril 2006 de la Commission Nationale Informatique et Libertés*
- *vu la circulaire n°2003-135 du 8 septembre 2003 relative à l'accueil des enfants et des adolescents atteints de troubles de santé évoluant sur une longue période ;*
- *vu la circulaire du 16 août 2011 du Ministère de l'Intérieur relative au rappel des règles afférentes au principe de laïcité – Demande de régimes alimentaires particuliers dans les services de restauration collective du service public ;*
- *vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;*
- *vu la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (dite 3DS) Temps de travail ;*
- *vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail ;*
- *vu le Règlement Intérieur Général des services du Département du Nord.*

Table des matières

PREAMBULE.....	5
1. LE FONCTIONNEMENT ET LA CONTINUITE DU SERVICE PUBLIC DE LA RESTAURATION SCOLAIRE	6
1.1. Respect du principe de laïcité	6
1.2. Compétences, fonctionnement et règles de communication.....	6
1.3. Accès au service de restauration.....	7
1.4. Inscription au service de restauration.....	9
1.5. Remises d'ordre.....	10
1.6. Règles de comportement au sein de la restauration	11
1.7. Hygiène et sécurité.....	12
1.8. Plan de Maîtrise Alimentaire.....	13
1.9. Accueils des élèves à besoins particuliers	13
1.10. Anticipation des cas de crise	14
1.11. Relations entre cuisines centrales et satellites	15
1.12. Relations avec les tiers accueillis.....	15
2. LE CADRE DE TRAVAIL DES COLLABORATEURS DE LA RESTAURATION SCOLAIRE	16
2.1. Obligations des agents publics	16
2.2. Temps de travail	16
2.3. Matériel	17
2.4. Formations et accompagnements.....	17
2.5. Rôle et mission du Service Restauration et Développement Durable	18
2.6. Animation métier	18
2.7. Logiciel de GPAO et compte rendu d'activité.....	19
3. LA RESTAURATION DURABLE ET DE QUALITE POUR TOUS LES COLLEGIENS	20
3.1. Qualité nutritionnelle et composition des repas	20
3.2. Stratégie d'achat des denrées alimentaires.....	21
3.3. Approvisionnement local	21
3.4. Introduction de produits de qualité et de repas végétariens	22
3.5. Transition vers une restauration durable.....	23
3.6. Qualité de l'accueil et de l'environnement	25
3.7. Commission restauration	25
3.8. Education au goût et à l'alimentation	26

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.213-2, L. 421-23 et R.531-52 du Code de l'Éducation, le Département du Nord détient la compétence de la restauration et de l'hébergement dans les collèges publics et fixe le prix de la restauration scolaire dans les collèges dont il a la charge. Il s'agit d'un service annexe et facultatif au service public d'enseignement qui répond aux principes de continuité, d'égalité d'accès, de neutralité et de laïcité.

Le service de restauration contribue à l'accueil des élèves et à la qualité du cadre de vie au collège. Il favorise l'accomplissement de la mission éducative et, à ce titre, fait partie intégrante du projet d'établissement.

En ce sens, le présent règlement définit les conditions et modalités d'organisation fonctionnelle et financière attendues par la collectivité suivant lesquelles le service de la restauration scolaire doit se dérouler. Il s'applique à l'ensemble des personnes accueillies au service de restauration des collèges publics du Nord (hors cités scolaires). Ce règlement prévaut sur tout autre règlement établi par le collège pour son service de restauration, notamment en cas de dispositions contradictoires, mais ne remplace, en aucun cas, le règlement intérieur de l'établissement pour ce qui relève de sa compétence qu'il vient compléter.

Pour l'ensemble des cités scolaires, la gestion de ce service commun se fait en accord entre le Département du Nord et la Région Hauts-de-France dans le cadre d'une convention.

Le Département du Nord est désireux de permettre à chaque collégien, ainsi qu'aux autres usagers du service public de la restauration scolaire, d'accéder à un service de restauration de qualité.

Dans ce cadre, le Département du Nord confie aux chefs d'Etablissements Publics Locaux d'Enseignement (EPL), assistés des secrétaires généraux, le soin d'assurer la gestion du service de la demi-pension conformément aux modalités d'exploitation et aux objectifs fixés :

- fournir une offre de repas diversifiée, équilibrée adaptée aux besoins ;
- lutter contre la précarité alimentaire en offrant un service accessible à tous ;
- renforcer l'approvisionnement local et de qualité ;
- développer une éducation au goût aux convives ;
- assurer la sécurité sanitaire.

Les établissements sont appelés à informer les familles ou les professionnels prenant en charge les enfants et soumettre pour information au Conseil d'Administration ce règlement départemental qui s'applique à compter du 1^{er} Septembre 2025.

1. LE FONCTIONNEMENT ET LA CONTINUITE DU SERVICE PUBLIC DE LA RESTAURATION SCOLAIRE

1.1. Respect du principe de laïcité

La Constitution du 4 octobre 1958 prévoit en son article 1 que « la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens, sans distinction d'origine, de race ou de religion. » et le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 rappelle que « L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'Etat. »

En ce sens, la restauration, en tant que service public, est soumise aux principes de laïcité et neutralité.

Les différences de situations fondées sur les convictions personnelles des usagers (religieux ou philosophiques) ne peuvent justifier une adaptation du service public susceptible de remettre en cause le fonctionnement normal de la restauration. Les établissements ne sont donc pas autorisés à utiliser des denrées liées à un quelconque culte ou rite ou à afficher des informations en lien.

1.2. Compétences, fonctionnement et règles de communication

• Compétences

A l'exclusion des missions d'encadrement et de surveillance des élèves, dans les collèges publics, la compétence restauration du Département porte sur :

- l'équipement, l'entretien et la maintenance des restaurations scolaires ;
- l'élaboration des menus, la préparation et la distribution des repas ;
- le nettoyage des cuisines et salles de restauration ;
- la mise en œuvre et le suivi des mesures et normes de sécurité et d'hygiène alimentaire ;
- la fixation des tarifs de la restauration scolaire.

Le Département confie à chaque collège la gestion du service de restauration. Pour ce faire, il met à disposition tout ou partie des moyens nécessaires au bon fonctionnement de ce service :

- les Agents Des Collèges placés sous l'autorité fonctionnelle du chef d'établissement, assisté du secrétaire général d'EPL ;
- les locaux et installations techniques ;
- les moyens de viabilisation ;
- l'assistance des services départementaux ;
- les prestations de conseil, d'audit, de formation du laboratoire départemental d'analyse ;
- les prestations de formation des personnels départementaux ou mis à disposition par le Département ;
- la mise à disposition d'un logiciel de Gestion de Production Assistée par Ordinateur (GPAO) ;
- des prestations pour le nettoyage et remise en état.

• Fonctionnement

Le service de restauration fonctionne sur 4 jours, durant les périodes de présence des élèves, les lundis, mardis, jeudis, vendredis et en fonction du calendrier scolaire. Ce service peut fonctionner sur 5 jours en incluant le mercredi : cette mesure exceptionnelle, validée par le Conseil d'Administration, doit être transmise au Département du Nord.

Les collèges qui disposent d'un internat accueillent les collégiens sur une plus grande amplitude à la

semaine selon l'organisation de l'établissement. Certains services de restauration des hébergements sont ouverts 7 jours sur 7, et doivent donc adapter leur fonctionnement pour assurer une continuité de service sans interruption.

Le calendrier scolaire est fixé par arrêté du ministre en charge de l'Education Nationale. Le service de restauration fonctionne donc du premier jour de la rentrée scolaire des élèves jusqu'au dernier jour ouvré de l'année scolaire.

Les ouvertures du service en dehors de ces périodes en lien avec la vie de la restauration sont soumises à l'information préalable du Département du Nord. Dans le cas de la mise en place de l'école ouverte, la salle de restauration peut être mise à disposition après accord par le Département du Nord. Celle-ci ne doit pas générer d'heures supplémentaires pour les Agents Des Collèges.

Les locaux de préparation, de cuisson ainsi que le matériel de cuisine (vaisselle, plateaux...) et la salle de restauration ne peuvent être mis à disposition de personnes extérieures sans autorisation, ni convention préalable avec le Département du Nord.

Les repas organisés à titre exceptionnel ne doivent pas être imputés sur le budget de la demi-pension.

Il est interdit aux usagers du collège d'introduire des aliments ou des boissons extérieures au service de restauration (hors Projet d'Accueil Individualisé), dans les zones de production, de transformation et de distribution des denrées.

Les horaires d'accès au service de restauration sont fixés par chaque établissement dans son règlement intérieur.

- **Communication relative aux services de restauration et d'hébergement**

Les services de restauration et d'hébergement relevant de la compétence du Département, toute communication externe relative à ces services doit être conforme aux orientations définies par le Département.

Avant toute diffusion d'information, publication ou organisation d'un événement d'envergure mettant en avant les services de restauration et d'hébergement, il convient de solliciter l'accord préalable du Département.

1.3. Accès au service de restauration

Le temps du déjeuner est un moment qui contribue à la qualité de vie dans l'établissement et à la santé de tous, particulièrement des élèves, à qui la priorité d'accueil est donnée. Si les capacités d'accueil le permettent, le service peut également accueillir, après information au préalable du chef d'établissement, les commensaux, les hébergés et les hôtes de passage.

La capacité d'accueil du service de restauration scolaire s'apprécie en fonction des règles d'hygiène et de sécurité, de la capacité de production, des moyens en personnel, du mode de distribution, du nombre de places assises, du taux de rotation et de la gestion de l'accès. Un établissement confronté à un problème de fonctionnement du service de restauration pour des raisons de capacité d'accueil devra en informer le Département du Nord.

L'accès au service de restauration est conditionné par le respect par ses usagers du présent règlement.

- **Les élèves**

Il s'agit :

- des élèves régulièrement inscrits dans l'établissement comme demi-pensionnaires ou internes ;
- des externes souhaitant déjeuner exceptionnellement et bénéficiant d'une prestation au ticket sous réserve de l'accord préalable du chef d'établissement, en raison de contraintes liées à l'emploi du temps ou de circonstances familiales imprévues avec un délai de prévenance convenable à l'appréciation de l'établissement. Cependant, le repas servi pourra être différent du menu affiché.

Les élèves extérieurs à l'établissement accueillis dans le cadre d'échanges entre établissements peuvent également prendre leur repas à l'aide d'un paiement à la prestation avec un délai de prévenance de 10 jours ouvrés minimum. Il peut également s'agir d'élèves affectés temporairement dans l'établissement quel que soit le motif de leur présence (exemples : stages ou découverte métier, correspondance étrangère...).

- **Les commensaux**

Il s'agit :

- des personnels de l'État, de l'établissement ou du Département du Nord, titulaires, apprentis, stagiaires, en contrats aidés ou contractuels affectés à l'établissement à temps plein ou partiel à titre temporaire ou permanent ;
- des personnels de l'État, de l'établissement ou du Département du Nord non affectés au collège mais qui interviennent dans l'établissement dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

- **Les hébergés**

Il s'agit des élèves et personnels d'autres établissements accueillis dans le cadre des liaisons préalables ponctuelles à l'intégration au collège ou d'une convention tripartite signée entre l'établissement d'origine (ou sa collectivité de rattachement), l'établissement d'accueil et le Département du Nord ;

- **Les hôtes de passage**

Il s'agit :

- des personnels de l'Etat ou du Département du Nord prenant leur repas exceptionnellement au collège en raison de leur activité professionnelle ou assistant à une formation se déroulant dans le collège ;
- des personnes extérieures au collège invitées par le chef d'établissement, par les autorités académiques ou par le Département du Nord, avec l'accord du chef d'établissement dans le cadre d'activités pédagogiques ou ayant trait à la vie de l'établissement ;
- des parents accompagnant les élèves des écoles élémentaires qui visitent le collège ;
- des parents d'élèves de l'établissement, avec l'accord du chef d'établissement et délai de prévenance.

Les tarifs commensaux, hébergés et hôtes de passage sont fixés par la délibération départementale en vigueur.

1.4. Inscription au service de restauration

- **Elèves**

L'inscription à la demi-pension confère à l'élève le statut de demi-pensionnaire qui implique des droits et des obligations à respecter ; elle oblige notamment à l'assiduité. L'absence au service de la demi-pension doit relever d'une cause indépendante de la volonté du demi-pensionnaire.

L'inscription à la demi-pension n'est pas automatique. Le représentant légal inscrit l'élève au service de restauration en début d'année scolaire et choisit le statut (demi-pensionnaire, externe, interne) pour une ou plusieurs périodes correspondant au calendrier scolaire :

1 ^{ère} période : Septembre – Décembre	De la rentrée de septembre aux vacances de Noël
2 ^{ème} période : Janvier – Mars	De la rentrée de janvier au 31 mars
3 ^{ème} période : Avril – Juillet	Du 1 ^{er} avril aux vacances d'été

L'inscription est validée par le chef d'établissement et est valable pour la période en cours.

Les demandes de changements de régime formulées par les familles ou le professionnel prenant en charge l'enfant en cours d'année ne seront accordées qu'en fin de période selon un délai de prévenance défini par le collège. Le changement de régime interviendra uniquement au 1^{er} jour de la période suivante. Le régime demandé ne peut être modifié que pour des raisons majeures, à la libre appréciation du chef d'établissement, selon une demande écrite dûment motivée (Sauf situation exceptionnelle).

En demandant l'inscription d'un élève demi-pensionnaire, la famille ou le professionnel prenant en charge l'enfant s'engage à ce que l'enfant fréquente effectivement la demi-pension les jours prévus. Dans ces conditions, tout trimestre commencé est dû en entier, sauf circonstances exceptionnelles appréciées par le chef d'établissement et applications des remises d'ordre.

Le mode d'inscription en demi-pension soutenue par le Département du Nord est celui du forfait. Les collèges doivent proposer le forfait 3 ou 4 jours. Il est laissé à l'appréciation de l'établissement, après consultation du Conseil d'Administration, d'opter en complément pour le forfait 5 jours qui inclut le mercredi.

Cas particulier : les élèves en garde parentale alternée peuvent bénéficier, sur présentation d'un justificatif (copie de l'ordonnance du juge aux affaires familiales), de deux statuts différents en fonction du lieu de résidence de l'enfant. L'élève peut alors prétendre à un demi-forfait de demi-pension. Le choix de ce statut s'effectue également pour l'année scolaire.

Les établissements peuvent mettre en place un logiciel de gestion des accès au self. Celui-ci est à la validation du Département du Nord.

Des élèves non-inscrits comme demi-pensionnaires peuvent être admis exceptionnellement au service de restauration dans les cas suivants :

- en fonction de l'emploi du temps des élèves et des activités éducatives ;
- à l'occasion d'une circonstance personnelle imprévue, sur présentation d'une demande écrite motivée par la famille ou le professionnel prenant en charge l'enfant et après avis par le chef d'établissement ;
- lors du placement d'un enfant, sans accord au préalable du chef d'établissement.

Ce repas occasionnel est tarifé à la prestation avec un délai de prévenance. Cette possibilité, offerte aux familles ou aux professionnels prenant en charge les enfants, ne se substitue pas au régime du forfait.

- **Commensaux, hôtes de passage et extérieurs**

Toutes les personnes dont la demande d'admission a été acceptée par le chef d'établissement, sont accueillis sous le régime du paiement à la prestation fixée par la délibération départementale en vigueur.

1.5. Remises d'ordre

Dans le cas d'une facturation forfaitaire trimestrielle, lorsqu'un élève demi-pensionnaire est momentanément absent en cours de période, il peut obtenir une remise sur le montant des frais de demi-pension dite « remise d'ordre », selon les cas définis ci-après.

La remise d'ordre est effectuée pour le nombre de jours réels d'ouverture du service de restauration ou d'hébergement pendant la durée concernée. Les périodes de congé et de jours fériés n'entrent pas dans le décompte des absences ouvrant droit à remise d'ordre.

- **Remise d'ordre accordée de plein droit**

La remise d'ordre est accordée de plein droit à la famille ou au professionnel prenant en charge l'enfant, dès le premier jour d'absence, sans qu'il soit nécessaire d'en faire la demande dans les cas suivants :

- fermeture du service de restauration et ou de service d'hébergement pour cas de force majeure (épidémie, grève du personnel, catastrophe naturelle, travaux d'urgence...) sur décision du chef d'établissement après accord du département du nord quelle que soit la durée de fermeture du service ;
- exclusion définitive d'un élève par mesure disciplinaire ;
- participation à une sortie pédagogique ou à un voyage scolaire organisé par l'établissement pendant le temps scolaire, lorsque l'établissement ne prend pas en charge la restauration durant tout ou partie du voyage ;
- participation à un stage en entreprise ou séquence éducative prévus par la réglementation, sauf si un accueil est prévu dans un autre établissement public avec facturation au collège d'origine ;
- arrivée ou départ d'un élève suivant le forfait du service de restauration en cours de période avec un préavis d'une semaine. ainsi, un élève s'inscrivant ou quittant le service de restauration en cours de période se verra facturer le montant global du forfait pour le trimestre diminué des remises d'ordre correspondant au nombre de repas non consommés par l'élève au cours d'une période ;
- décès de l'élève ;
- élève non accueilli en période d'examen organisé dans l'établissement : cette période comprend les jours de fermeture pour préparation des locaux et les jours d'examen effectifs (à l'exception des élèves concernés le jour de l'examen si le service de restauration est assuré),
- élève absent pour un suivi répétitif de soins médicaux continus dans le cadre d'un protocole thérapeutique ;
- absence liée à une interruption du service de transports scolaires ou intempéries (si arrêté préfectoral de non circulation des transports scolaires) ; la demande pourra uniquement être présentée pour les élèves bénéficiant des transports scolaires ;
- rentrée échelonnée.

- **Remise d'ordre accordée sous conditions**

La remise d'ordre accordée sous conditions est obtenue sur demande écrite du représentant légal auprès du chef d'établissement, dans les délais précisés, et accompagnée des pièces justificatives nécessaires dans les cas suivants :

- élève changeant de statut en cours de période pour cas de force majeure dûment justifié (intolérances et modifications de régime alimentaire, changement de domicile...). la demande doit être formulée avec préavis d'une semaine. la décision est prise par le chef d'établissement qui apprécie les motifs invoqués au vu de la demande et des justificatifs ;
- élève absent de l'établissement au cours de l'année scolaire pour des raisons médicales sur présentation d'un justificatif supérieure à 5 jours ouvrés de restauration consécutifs. la demande doit être transmise dans les 30 jours suivant le retour de l'élève dans l'établissement ;
- élève présentant un justificatif médical lui permettant de s'absenter de façon épisodique de la restauration pour une prise en charge médicale (hors protocole d'accueil individualisé pour allergies alimentaires) ;
- élève absent de l'établissement au cours de l'année scolaire pour des raisons personnelles supérieure à 5 jours ouvrés de restauration consécutifs sur présentation d'une justification sur l'honneur ;
- les stages non obligatoires en entreprise, avec un préavis d'une semaine ;
- exclusion temporaire de l'élève par mesure disciplinaire sur décision de l'établissement, sur demande écrite de la famille ou du professionnel prenant en charge l'enfant dans les 5 jours qui suivent l'exclusion.

Toute demande particulière des familles ou des professionnels prenant en charge les enfants, distincte des situations citées ci-dessus, sera étudiée par le chef d'établissement au cas par cas.

- **Pas de remise d'ordre accordée**

Ne rentrent pas dans le décompte des jours d'absence donnant lieu à une remise d'ordre, les situations suivantes :

- un départ en vacances anticipé ou retour au collège différé pour convenances personnelles ;
- en cas d'absence sans justificatif ;
- toutes convictions personnelles et/ou confessionnelles;
- les repas non pris par l'élève en raison de l'absence de professeurs ayant motivé un retour volontaire anticipé de l'élève au domicile avant le repas.

Afin de limiter le gaspillage alimentaire, une dé-réservation du repas par la famille ou le professionnel prenant en charge l'enfant est souhaitable même si elle ne donne pas droit à une remise d'ordre.

- **Calcul de la remise d'ordre**

Le montant journalier de la remise d'ordre est égal au tarif unitaire payé par l'élève et s'obtient par la formule suivante : Nombre de repas non pris (après application du délai de carence éventuel) multiplié par le montant journalier de la remise d'ordre.

1.6. Règles de comportement au sein de la restauration

Les usagers sont tenus de respecter la discipline imposée par le règlement intérieur du collège lors de la pause repas et relèvent de l'appréciation du chef d'établissement.

Tout manquement aux règles de bonne tenue et de discipline générale commise par les usagers, peut être sanctionné par l'exclusion temporaire ou définitive du service (article R.511-13 du Code de l'Éducation).

Les usagers du service de restauration scolaire doivent respecter entre eux et envers les personnels les règles élémentaires de propreté et de savoir-vivre de la restauration scolaire et également prendre soin du matériel mis à leur disposition.

Pour rappel, toute distinction opérée sur la base d'un critère prohibé (origine, sexe, situation de famille, apparence physique, vulnérabilité résultant de leur situation économique, patronyme, lieu de résidence, état de santé, perte d'autonomie, handicap, etc.), constitue une discrimination.

Toute infraction aux règles de bonne tenue et de discipline générale commise par les usagers de la demi-pension sera passible de sanctions ou punitions en application du règlement intérieur de l'établissement.

1.7. Hygiène et sécurité

Le personnel encadrant doit être formé et posséder de bonnes connaissances en hygiène et en sécurité sanitaire des aliments. Il doit être capable d'effectuer les contrôles nécessaires à la maîtrise des dangers et d'effectuer des corrections simples.

La réglementation européenne oblige les collectivités à mettre en place un système d'autocontrôle global basé sur les principes HACCP (Hasard Analysis Critical Control Point ou Analyses des Risques et Maîtrise des Points Critiques), un système assurant la traçabilité des produits, ainsi que des procédures d'alertes et de retrait : le Paquet Hygiène. Pour répondre à ces exigences réglementaires, les procédures du Paquet Hygiène sont regroupées dans un document, le Plan de Maîtrise Sanitaire (P.M.S.), qui se décline en 7 parties et 3 volets : bonnes pratiques d'hygiène, étude HACCP et traçabilité et gestion des non-conformités.

En application des règlements européens en matière d'hygiène alimentaire, les collèges doivent garantir le respect des normes sanitaires à travers l'élaboration, la mise en place et le suivi de ce Plan de Maîtrise Sanitaire (PMS).

Ce document présente le fonctionnement de l'établissement et décrit précisément toutes les mesures personnalisées aux locaux mises en place pour garantir la sécurité sanitaire de l'activité.

Les services de l'Etat (DDPP : Direction Départementale de la Protection des Populations) peuvent mettre en place des inspections inopinées afin de s'assurer de la bonne mise en application des règles d'hygiène. Le rapport envoyé doit être transmis au Responsable Territorial des Collèges qui fera le lien le cas échéant avec les référents restauration et la Direction des Bâtiments.

Le collège se charge de souscrire un contrat pour effectuer des contrôles sanitaires nécessaires au bon fonctionnement du service de restauration.

Le laboratoire est mandaté plusieurs fois par an pour réaliser des prélèvements d'échantillons et des analyses dans le cadre de la surveillance de la qualité des denrées alimentaires, de la potabilité de l'eau et de la qualité des surfaces en lien avec les préconisations inscrites dans le PMS départemental. Les résultats des prélèvements effectués sont à disposition de chaque établissement.

Des audits "hygiène" sont régulièrement réalisés une fois par an. Ces audits doivent permettre un rappel des règles essentielles en matière de restauration dans les collèges et une sensibilisation de toutes les parties prenantes à leur bonne application.

Des formations sanitaires sont également proposées en lien avec le contrat souscrit.

Le Département du Nord apporte son aide à chacun des collèges gérant une demi-pension en leur remettant des ressources et en proposant un accompagnement.

Le Département du Nord rappelle également les textes relatifs aux Toxi-Infections Alimentaires Collectives (T.I.A.C.), notamment les articles L.3113-1 et D-3113-6 du Code de la Santé Publique, dans lequel les T.I.A.C. figurent parmi les maladies à déclaration obligatoire. En cas de T.I.A.C., il est prévu un dispositif d'alerte décrit en partie 7 du PMS départemental. Le Responsable Territorial des Collèges (RTC) doit être également prévenu.

1.8. Plan de Maîtrise Alimentaire

Ce plan vise à assurer la qualité des repas servis dans les établissements scolaires du Département du Nord, conformément aux normes établies par le Groupe d'Études des Marchés de Restauration Collective et Nutrition (GERMCN) et au Programme National Nutrition et Santé (PNNS).

Cela implique la conception et la mise en œuvre d'un plan alimentaire contrôlant la fréquence et le grammage des éléments nutritionnels rapportés à 20 repas successifs. Grâce à ce plan, il est possible de programmer l'équilibre nutritionnel et la variété des menus selon les besoins nutritionnels journaliers des convives.

Il doit être équilibré et varié, en proposant des plats couvrant tous les groupes alimentaires et respectant les recommandations nutritionnelles nationales.

Lors de la conception du plan alimentaire, il est important de prendre en considération les besoins spécifiques des tiers accueillis. Des ajustements peuvent être nécessaires pour garantir que les repas proposés répondent aux besoins nutritionnels de ces groupes d'âge différents.

Il est élaboré par le chef de cuisine conjointement avec le médecin ou infirmier scolaire puis validé par le chef d'établissement.

1.9. Accueils des élèves à besoins particuliers

- **Enfants présentant une intolérance ou allergie**

Conformément au principe général du droit d'accès des usagers aux services publics, et dans le strict respect de la réglementation, un enfant atteint d'une ou plusieurs allergies alimentaires, intolérance alimentaire ou soumis à un régime alimentaire spécifique, peut être admis à la demi-pension.

Préalablement à l'accueil de l'élève, il appartient au représentant légal de l'élève de transmettre sa demande d'accueil par écrit au chef d'établissement, sous pli confidentiel, précisant la nature de l'allergie ou de l'intolérance de l'élève.

La demande doit être obligatoirement accompagnée d'un certificat médical indiquant de manière précise la nature des évictions alimentaires ou les régimes préconisés et les risques encourus.

Les modalités de prise en charge du collégien sont définies par le médecin scolaire et le médecin de famille ou du professionnel prenant en charge l'enfant, en relation avec le représentant légal, le chef d'établissement, le secrétaire général d'EPL, l'infirmier et le chef de cuisine. L'établissement prendra les dispositions adaptées aux besoins de l'enfant dans la mesure où leur mise en œuvre est compatible avec l'exercice normal du service de restauration.

Si nécessaire, il sera établi un Projet d'Accueil Individualisé (P.A.I.), document formalisé qui organise, dans le respect des compétences de chacun, et compte tenu des besoins thérapeutiques de l'enfant,

les modalités particulières d'accueil. Il devra faire l'objet d'une information au chef de cuisine et au secrétaire général d'EPL par le chef d'établissement.

Le PAI est lié à la pathologie ou trouble constaté pendant l'année scolaire. Il peut donc être établi pour une période allant de quelques jours à une année scolaire. Il peut également être reconduit d'une année sur l'autre. Dans ce cas, une réactualisation est nécessaire.

Dans le cas d'un PAI, il convient que l'enfant puisse profiter des services de restauration collective selon les modalités suivantes :

- soit le service de restauration fournit les repas adaptés au régime particulier (en application des recommandations du médecin prescripteur) ;
- soit l'enfant consomme, en application des recommandations du médecin prescripteur, le repas fourni par les parents. La famille ou le professionnel prenant en charge l'enfant assume la pleine responsabilité de la fourniture et du conditionnement du repas. La chaîne du froid doit être impérativement respectée. En conséquence, les repas seront conservés dans des matériels réfrigérés dédiés et mis à disposition des élèves en dehors de ces zones. En cas de non-respect, le chef d'établissement doit en être informé.

Le collège et le Département du Nord se réservent le droit de refuser l'admission de l'élève au service de demi-pension, s'ils estiment que les conditions de sécurité alimentaire ou les modalités d'accueil et d'encadrement ne sont pas satisfaisantes et présentent un risque potentiel pour l'élève.

Tout élève, dont le cas d'allergie a été porté à la connaissance de l'établissement et dont les modalités de prise en charge n'ont pas été formalisées par l'ensemble des parties concernées par son application, peut ne pas être admis de manière temporaire au service de restauration, jusqu'à la mise en place effective des procédures.

Dans le cas où l'allergie ou l'intolérance n'auraient pas été déclarées au préalable par écrit au chef d'établissement ou que l'enfant n'ait pas suivi le protocole défini, le chef d'établissement et le Département du Nord ne peuvent pas être tenus responsables d'un quelconque incident.

• **Enfants présentant un handicap**

Le service de restauration accueille les élèves présentant un handicap dans le respect des préconisations établies dans le cadre du projet personnalisé de scolarisation.

1.10. Anticipation des cas de crise

Chaque établissement doit élaborer un plan de continuité d'activité (PCA) afin de prévenir la fermeture des demi-pensions et assurer la continuité des services de restauration en cas de crises telles que :

- dysfonctionnements de matériel essentiel ;
- pannes de fluides (gaz, électricité, eau) ;
- absences imprévues du personnel.

Pour ce faire, suivant le cas, les établissements doivent disposer de menus de secours prêts à l'emploi garantissant les besoins nutritionnels des collégiens qui ne requièrent aucune main d'œuvre spécialisée ou utilisation d'énergie (gaz, électricité). Un inventaire suffisant de ces menus de secours doit être tenu à jour et renouvelé régulièrement pour garantir leur disponibilité immédiate en cas de besoin. L'autorité fonctionnelle doit former leur personnel à la mise en œuvre rapide de ces repas. (Annexe 1)

En prévision de crises affectant les équipements de lavage ou la disponibilité en eau, les établissements doivent également prévoir un spray alimentaire sans rinçage, un savon bactéricide pour plonge manuel et stocker à minima un service de vaisselle jetable. Cette vaisselle, de préférence répondant aux

exigences environnementales, devra être utilisée pour assurer la continuité du service sans compromettre les normes d'hygiène.

Pour maintenir la continuité de service, le Département du Nord peut être amené à faire appel à un prestataire privé.

En cas de crise majeure où les mesures prévues s'avèrent insuffisantes pour maintenir le service de restauration, la décision de fermer une demi-pension ne peut être prise qu'avec l'accord préalable du Département du Nord et de la Direction Académique des Services de l'Education Nationale (DASEN) .

Une procédure d'urgence pour obtenir rapidement cet accord doit être établie et une stratégie de communication doit être préparée en amont avec le Responsable Territorial du Collège pour informer rapidement toutes les parties prenantes en cas de mise en œuvre des procédures de crise. (Annexe 1)

1.11. Relations entre cuisines centrales et satellites

Le choix du mode de gestion d'une restauration est déterminé par le Département du Nord en fonction de critères tels que l'efficacité, la capacité de production, la qualité du service et les considérations économiques. Le mode de gestion peut être réévalué périodiquement pour s'assurer qu'il reste en adéquation avec les besoins des établissements et les objectifs départementaux.

Un avis consultatif du Conseil d'Administration peut être émis avant toute modification du mode de gestion. Ces avis sont destinés à recueillir les perspectives des différentes parties prenantes.

Les collèges en cuisine satellite bénéficient de plein droit de la fourniture des repas produits par la cuisine centrale. Les relations entre les cuisines centrales et les cuisines satellites des collèges doivent être régies par des conventions tripartites entre le Département du Nord, le collège en cuisine centrale et le collège en cuisine satellite qui détaillent les conditions, l'organisation et le fonctionnement des services de restauration et les délais de prévenance. Ces conventions doivent être rédigées de manière claire et précise pour assurer une coopération efficace et un service optimal. Elles doivent inclure des détails sur les aspects logistiques, les responsabilités partagées, les modalités de livraison, les normes de qualité des repas, et les obligations financières. (Annexe 2)

1.12. Relations avec les tiers accueillis

Les tiers accueillis désigne tout groupe non affilié au collège mais autorisé à bénéficier des services de restauration de l'établissement (accueil avec production de repas, accueil sans production de repas, livraison de repas à un tiers public).

Une convention d'hébergement tripartite est obligatoire entre le département du Nord, le collège hôte, et l'entité tiers (commune pour les écoles primaires, Région pour les lycées, autre). La convention doit définir clairement les responsabilités concernant la gestion des repas, la facturation, les normes de qualité alimentaire et les horaires de service.

Les capacités d'accueil de tiers doivent être évaluées en fonction des infrastructures existantes et des ressources disponibles sans compromettre la qualité et la sécurité du service offert aux élèves du collège.

Un suivi régulier de l'accueil des tiers doit être effectué pour s'assurer que les engagements pris dans la convention sont respectés et que la qualité des services de restauration reste maintenue.

Lorsqu'un collège produit des repas pour une commune, celle-ci est tenue de mettre à disposition du personnel qualifié à hauteur des missions demandées. (Annexe 3)

2. LE CADRE DE TRAVAIL DES COLLABORATEURS DE LA RESTAURATION SCOLAIRE

2.1. Obligations des agents publics

Les agents du département assurent la restauration, l'hébergement ainsi que l'entretien général et technique, à l'exception des missions d'encadrement et de surveillance des élèves, dans les collèges dont il a la charge.

Le chef d'établissement est assisté des services d'intendance et d'administration ; il encadre et organise le travail des personnels techniciens, ouvriers et de service placés sous son autorité. Il assure la gestion du service de demi-pension conformément aux modalités d'exploitation et aux objectifs fixés en matière d'approvisionnements de produits agricoles et de denrées alimentaires définis par la collectivité compétente. Une délibération départementale détermine les conditions de fixation des tarifs de restauration scolaire et d'évolution de ceux-ci en fonction du coût, du mode de production des repas et des prestations servies.

Les agents publics territoriaux ont donc la particularité d'être sous une double autorité : l'une hiérarchique, exercée par le président du Département du Nord et l'autre fonctionnelle, assurée par le Chef d'établissement.

Les agents publics, titulaires ou contractuels, exerçant au sein des établissements sont soumis aux droits et obligations du fonctionnaire (Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Ces obligations sont conçues pour garantir l'intégrité, la neutralité et l'efficacité du service public.

Ils doivent rester neutres et ne peuvent pas exprimer leurs convictions religieuses, politiques ou philosophiques dans l'exercice de leurs fonctions. Ils doivent également éviter tout comportement pouvant être interprété comme soutenant ou s'opposant à une religion. Enfin, ils doivent traiter les convives de manière égale, indépendamment de leurs croyances religieuses et s'assurer que leurs actions ne favorisent aucune religion.

2.2. Temps de travail

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la durée annuelle du temps de travail effectif défini par le Règlement Intérieur Général des services du Département du Nord est fixée à 1607 heures pour un temps plein (moins 2 jours de fractionnement). Le nombre de jours travaillés, varie en fonction de l'organisation du calendrier de chaque année civile.

Conformément au décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail, « la durée du temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel le personnel départemental est à la disposition de l'autorité départementale et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ».

La répartition doit être retranscrite dans le logiciel de gestion des plannings. Il convient de noter que les horaires peuvent varier exceptionnellement en fonction des spécificités de chaque établissement.

Le personnel de restauration travaillant dans les services d'hébergement doit bénéficier d'un aménagement spécifique de leur temps de travail réparti sur 5 jours pour répondre aux exigences de service tout au long de la semaine d'activité. L'amplitude de travail peut varier en fonction des jours de la semaine et des périodes scolaires, notamment dans les internats ouverts 7 jours sur 7. Les horaires doivent permettre la préparation et le service des repas aux heures appropriées pour le petit déjeuner, le déjeuner, le dîner et les éventuelles collations.

Une journée type pour une équipe de cuisine en restauration collective peut varier en fonction de divers facteurs tels que la taille de l'établissement, le nombre de repas servis, les particularités du menu, etc. (Annexe 4)

Pour la bonne réalisation de ses tâches, les horaires optimaux sont 7h00 - 16h30. Un démarrage antérieur à 7h00 peut s'avérer nécessaire selon les différents facteurs de la restauration (exemple : préparation du petit-déjeuner pour un internat). Dans ce cas, la proposition d'horaire doit être soumise au Responsable Territorial des Collèges pour validation.

Les temps de permanences, généralement sans distribution de repas, peuvent permettre la gestion des tâches administratives, le nettoyage et l'entretien des cuisines, la participation à des événements en lien avec la restauration, etc.

Les mercredis est un temps essentiel qui peut permettre la réalisation de ces mêmes tâches et l'anticipation de certaines préparations culinaires.

Le personnel fait partie intégrante de la vie de l'établissement ainsi que de la communauté éducative et peut participer aux temps de vie collectif sur son temps de travail.

2.3. Matériel

- **Les EPI et tenues de travail**

Afin d'assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues et des élèves, l'ensemble du personnel de restauration a l'obligation de porter la tenue de travail et des équipements de protection individuelle appropriés (EPI), fournis par le département, durant les heures de travail.

Fournie par le Département du Nord, la tenue de travail inclut pantalons, vestes, tabliers et chaussures de sécurité conformes aux normes en vigueur. Les EPI sont composés de chaussures de sécurité, visière de protection, gant à côte de maille, etc.

Pour toutes personnes intervenantes en restauration, les EPI et vêtements de travail devront être maintenus dans un état de propreté et de fonctionnement conforme aux normes inscrites dans le Plan de Maîtrise Sanitaire. Les tenues de production et plonge des agents du Département du Nord doivent être entretenues au sein de la restauration.

- **L'équipement informatique**

Chaque équipe de restauration dispose d'un ordinateur portable nécessaire aux tâches administratives.

2.4. Formations et accompagnements

Afin de permettre un service de qualité, le Département du Nord veille à la formation et à la sensibilisation du personnel de restauration :

- modules de formation au logiciel de GPAO ;
- échanges de pratiques et mises en réseaux entre les équipes des différents collèges ;
- appui technique et expertise par le biais des référents restauration de la direction des collèges et du laboratoire d'analyse départemental ;
- accompagnement des nouveaux chefs de cuisine : appui sur la prise en main de l'outil, livret d'accueil (gestion budgétaire, GERMEN, PMS, fournisseurs...) ;
- formation en lien avec le matériel fourni ;
- formations techniques en lien avec l'hygiène et la sécurité des aliments, l'alimentation durable, l'accueil des convives, etc. ;
- formations en lien avec l'encadrement pour la prise de poste à responsabilité ;

- participation aux formations obligatoire dans les établissements (exemple : exercices de sécurité...).

Les agents du Département du Nord sont invités à se rapprocher de leur Responsable Territorial des Collèges pour en bénéficier.

2.5. Rôle et mission du Service Restauration et Développement Durable

Les équipes de restauration scolaire peuvent être accompagnées par le Service Restauration et Développement Durables de la Direction des Collèges en lien avec les Responsables Territoriaux des Collèges.

Au sein de ce service, les Référents restauration et les chefs de projet peuvent être sollicités pour un appui technique ou une ingénierie de projet sur les thèmes suivants :

- maîtrise du coût repas ;
- suivi du respect des normes d'hygiène ;
- amélioration de la qualité des repas ;
- développement de l'approvisionnement local ;
- diminution du gaspillage alimentaire ;
- introduction de produit de qualité ;
- diffusion de techniques culinaires ;
- mise en conformité des lois ;
- sensibilisation au développement durable ;
- organisation du travail des équipes en cuisine ;
- etc.

2.6. Animation métier

• Les clubs des chefs

La Direction des Collèges réunit les chefs de cuisine lors des « Clubs des chefs ». Ces clubs des chefs ont lieu selon la répartition territoriale en 9 bassins du Département du Nord.

Ces réunions ont plusieurs vocations :

- informer les chefs de cuisine sur les obligations réglementaires et sanitaires en matière de restauration collective ;
- favoriser la concrétisation des politiques départementales volontaristes en matière de restauration ;
- encourager les échanges de pratiques et les retours d'expérience entre les chefs ;
- garantir la bonne liaison entre les services centraux de la Direction des Collèges et les équipes de cuisine décentralisées ;
- créer une dynamique d'équipe entre les chefs d'un même territoire ;
- favoriser l'innovation et le perfectionnement professionnel continu des chefs de cuisine.

Les réunions des Clubs des Chefs ont lieu une fois par semestre. L'organisation des réunions est rotative entre les établissements participants pour encourager la découverte mutuelle des différentes pratiques et environnements de travail.

Les sessions incluent des informations techniques, des ateliers thématiques, des démonstrations culinaires, etc. Des experts thématiques sont invités régulièrement pour enrichir les discussions et apporter de nouvelles perspectives. Un compte-rendu est fourni à chaque participant.

La participation du chef de cuisine à cette réunion est obligatoire. En cas d'absence justifiée, un autre personnel de restauration pourra être délégué pour profiter de cette formation. Un registre de présence sera tenu pour assurer le suivi de cette obligation.

L'impact des Clubs des Chefs sur la qualité des services de restauration est évalué à travers des enquêtes de satisfaction.

- **Participation à des manifestations**

Les chefs et seconds de cuisine peuvent être sollicité pour participer à des temps événementiels extérieurs : Salon International de l'Agriculture, Foire Agricole, etc.

Les secrétaires généraux sont préalablement informés.

Pour toutes préparations réalisées au sein d'un établissement dans le cadre d'une prestation sollicitée par le Département du Nord, seules les denrées seront remboursées par le Département.

2.7. Logiciel de GPAO et compte rendu d'activité

Les établissements doivent utiliser le logiciel GPAO mis à disposition de chaque établissement par le Département du Nord. Cet outil doit être partagé et articulé avec l'autorité fonctionnelle.

Il permet :

- l'optimisation de la gestion de la restauration : la maîtrise du coût, le suivi des stocks et de commandes, la gestion des approvisionnements et des étapes de productions, etc. ;
- la consolidation des données : édition des données statistiques sur la loi Egalim, l'approvisionnement local, etc...

A minima, le secrétaire général d'EPLÉ doit renseigner annuellement les constantes budgétaires. L'équipe de restauration doit réaliser quotidiennement ses entrées, sorties et feuilles de consommations. A chaque période de vacances scolaires, un inventaire des stocks doit être réalisé.

L'outil doit permettre un suivi financier quotidien. Il est conseillé de réaliser, une fois par mois, un rapprochement comptable.

A chaque fin d'année civile, les données renseignées doivent être consolidées sur le logiciel de GPAO du Département du Nord.

En complément des éléments contenus dans le compte financier, il est demandé à chaque établissement de fournir les données suivantes sur l'année N-1 à la collectivité en début de chaque année civile :

- nombre de repas servis aux collégiens ;
- nombre de repas servis aux commensaux ;
- nombre de repas servis aux demi-pensionnaires ;
- nombre de repas servis aux extérieurs.

(Annexe 5)

3. LA RESTAURATION DURABLE ET DE QUALITE POUR TOUS LES COLLEGIENS

La restauration au sein des collèges constitue une pause essentielle dans la vie quotidienne des élèves et un moment important pour garantir un bon climat scolaire. Elle contribue à apporter un repas de qualité répondant aux besoins nutritionnels des élèves.

L'alimentation d'un adolescent est essentielle pour sa croissance, son développement psychomoteur et ses capacités d'apprentissage. Le temps du repas doit être un moment privilégié de découverte et de plaisir car le goût s'apprend, s'éduque et s'acquiert dans le temps.

À cette fin, les restaurants scolaires s'engagent à :

- proposer une alimentation saine, variée et équilibrée ;
- privilégier des aliments de saison ;
- privilégier des aliments issus de productions locales et françaises ;
- éduquer et sensibiliser les élèves grâce à des recettes « fait maison » ;
- protéger l'environnement en achetant des produits à faible impact sur le bilan carbone.

3.1. Qualité nutritionnelle et composition des repas

Le Plan National Nutrition Santé (P.N.N.S.) et les recommandations du Groupe d'Études des Marchés de Restauration Collective et Nutrition (G.E.M.R.C.N.) issus des décrets et arrêtés du 30/09/2011 fixent les objectifs relatifs à la qualité nutritionnelle des repas servis dans le cadre de la restauration scolaire. Parmi eux, les recommandations principales sont les suivantes :

- les repas servis doivent être constitués de 4 ou 5 composantes dont nécessairement un plat principal comprenant une garniture et, au choix, une entrée et/ou un produit laitier et/ou un dessert ;
- la variété des repas est appréciée sur la base de la fréquence de présentation des plats servis au cours de 20 repas successifs ;
- l'emploi de produits de saison doit être favorisé ;
- la taille des portions servies doit être adaptée au type de plat et à chaque classe d'âge (une vigilance est à apporter pour les établissements accueillant des tiers) ;
- l'eau est à disposition sans restriction ;
- le pain doit être présent systématiquement ;
- le sel et les sauces (mayonnaise, vinaigrette, ketchup...) ne sont pas en libre accès et sont servis en fonction des plats.

A cela, s'ajoutent plusieurs objectifs nutritionnels :

- augmenter les fibres via la consommation de fruits, de légumes et de féculents ;
- diminuer les apports lipidiques et rééquilibrer la consommation d'acide gras ;
- diminuer la consommation de glucides simples ajoutés et aller vers les céréales complètes ;
- augmenter les légumes secs, les fruits à coque non salés ;
- augmenter les apports en fer et calciques ;
- réduire les quantités de sel, sucres, gras dans les aliments ;
- réduire la viande et charcuterie.

Pour les établissements disposant d'un internat, une attention particulière doit être portée à la qualité nutritionnelle des petits déjeuners, qui doivent inclure des produits laitiers, des céréales complètes, des fruits frais et des boissons sans sucre ajouté.

Le Département du Nord encourage également l'achat de produits frais et bruts ainsi que le fait-maison. Les produits locaux et labélisés sont à privilégier.

Les menus du service de restauration sont élaborés et produits par le chef de cuisine, en concertation avec le secrétaire général d'EPL. Ils peuvent être soumis pour avis à l'infirmier scolaire et sont approuvés par le chef d'établissement du collège, après avis, le cas échéant, de la Commission restauration.

L'ensemble des menus proposés doivent obligatoirement être renseignés sur Nord Menu par le chef de cuisine.

3.2. Stratégie d'achat des denrées alimentaires

Afin de contribuer à l'amélioration de la qualité des repas, les collèges doivent pouvoir choisir, tant les produits alimentaires que leurs fournisseurs, dans le respect de la réglementation prévue par le code des marchés publics.

Le Département du Nord déploie, depuis 2016, avec la Région Hauts-de-France, une stratégie d'achat en faveur de l'approvisionnement de denrées alimentaires pour la restauration scolaire en proposant pour chacun des collèges des groupements d'achats régionaux. L'objectif est de faciliter l'accès à des produits, si possible locaux, de qualité, tout en permettant aux restaurations de maîtriser les coûts des repas. Ces groupements permettent de disposer de marchés passés selon des procédures achats sécurisées. Le Département du Nord incite vivement les collèges à intégrer ce dispositif.

Les établissements peuvent également utiliser d'autres types de mises en concurrence (CACIC, Approlocal...) ou passer leurs propres marchés publics.

Pour couvrir les autres besoins et dans un effort de soutien à l'économie locale, le Département du Nord autorise les collèges à procéder à des achats directs, par gré à gré, avec des fournisseurs locaux notamment pour les denrées alimentaires fraîches. Cette mesure vise à encourager les circuits courts et à réduire l'empreinte carbone des achats publics. Cependant, ces transactions doivent respecter les principes de transparence et d'équité, et les volumes concernés ne doivent pas excéder les seuils réglementaires qui obligerait une mise en concurrence.

3.3. Approvisionnement local

Dans le cadre de la politique Nord durable, l'un des engagements du Département du Nord est la mise en place d'un approvisionnement durable dans tous les restaurants collectifs d'ici 2025. Cet engagement passe notamment par un accompagnement de ces derniers dans l'atteinte des objectifs d'approvisionnement local.

L'approvisionnement local concerne les aliments produits et transformés, au plus proche de l'établissement, et dans la limite des Hauts-de-France. Cet objectif de proximité et de logique territoriale au niveau du bassin d'approvisionnement doit permettre de créer davantage de débouchés et une rémunération plus juste des producteurs. De plus, les produits ciblés sont peu transformés et durables (de saison ou dans une démarche officielle de qualité).

Dans la perspective de développer l'approvisionnement local, le Département du Nord propose, en partenariat avec la Chambre d'Agriculture du Nord Pas de Calais, le site en ligne Approlocal.fr qui met en relation les fournisseurs locaux et les établissements. Un connecteur avec l'outil de gestion facilite la disponibilité des informations directement sur le logiciel de GPAO.

Les collèges engagés dans l'approvisionnement local sont valorisés chaque année au travers la remise d'un label commun au Département du Nord, la Région Hauts-de-France, la Métropole Européenne de Lille, l'Association des Maires du Nord, « Ici, on mange local » selon 3 niveaux de distinction :

- 1 étoile : $20\% \leq$ approvisionnement local $< 40\%$;
- 2 étoiles : $40\% \leq$ approvisionnement local $< 60\%$ ou 35% dont 5% issus de l'agriculture biologique régionale ;
- 3 étoiles : $60\% \leq$ approvisionnement local dont 10% issus de l'agriculture biologique régionale.

Une « mention bio » est accordée à un établissement dès lors qu'il s'approvisionne à 20% minimum de produits issus de l'agriculture biologique régionale.

Dans cette perspective, les établissements sont invités à fiabiliser leurs données d'achat avant le 31 janvier de chaque année (pour l'année N-1) sur le logiciel de GPAO. Après analyse, le Département du Nord procédera à l'évaluation du pourcentage d'engagement dans l'approvisionnement local.

3.4. Introduction de produits de qualité et de repas végétariens

La loi pour « l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous » (dites EGalim) du 30 octobre 2018 fixe des objectifs ambitieux à la restauration collective pour permettre la transition vers une alimentation saine, sûre, durable et de qualité. La promulgation de la Loi Climat et Résilience en août 2021 a renforcé des éléments importants déjà présents dans la loi EGalim :

• Des approvisionnements durables et de qualité

L'une des obligations en vigueur prévoit l'obligation d'introduire 50% de produits durables et de qualité dont 20% issus de l'agriculture biologique ou en conversion à compter de 2022. Au moins 60% du total achat de la famille de denrées « viandes et poissons » doit être composé des produits de qualité et durables. Ces seuils sont calculés à partir de la valeur de la somme des achats annuels alimentaires.

Ces taux (en %) sont calculés à partir de la valeur HT en euros de la somme des achats annuels alimentaires sur l'ensemble des repas.

Exemple : Pour 100 euros d'achat, au moins 20 euros doivent correspondre à des produits bio ou en conversion et au total au moins 50 euros doivent correspondre à des produits durables et de qualité (bio inclus).

Un produit de qualité et durable au sens de l'objectif fixé par la loi EGalim doit bénéficier d'un des labels suivants :

- Signes Officiel de Qualité (SIQO) : Label rouge, Appellation d'origine (AOC / AOP), Indication géographique (IGP), Spécialité traditionnelle garantie (STG), Agriculture biologique ou en conversion ;
- mention « issu d'une exploitation à Haute Valeur Environnementale » (HVE + niveau 2 accepté jusqu'au 31/12/2026) ;
- écolabel pêche durable ;
- « Région UltraPériphérique » (RUP) ;
- commerce Équitable ;
- mention « fermier » ou « produit de la ferme » ou « produit à la ferme » ;
- produit acquis suivant des modalités prenant en compte les coûts imputés aux externalités environnementales liées au produit pendant son cycle de vie ;
- produits acquis principalement sur la base de leurs performances en matière environnementale et d'approvisionnements directs ;
- produits équivalents aux produits bénéficiant de ces signes, mentions ou labels.

Le caractère « local » d'un produit ne répond pas à une définition officielle et ne peut pas constituer en soi, un critère de sélection dans un marché public. Les produits « locaux » ne peuvent donc entrer

dans le décompte des produits durables et de qualité uniquement s'ils possèdent l'une des caractéristiques requises par la loi. Les produits Egalim locaux sont à privilégier.

Les convives doivent être informés par un affichage dans la restauration une fois par an de la part des produits de qualité et durables entrant dans la composition des repas servis.

Chaque année, une campagne obligatoire nationale de remontée de données est organisée. La plateforme gouvernementale « Ma cantine » vise à télé déclarer les données avant le 31 mars de chaque année (pour l'année N-1) afin d'établir un bilan de suivi des mesures EGAlim et permettre de mieux piloter cette politique publique par l'administration.

Dans cette perspective, les établissements sont invités à fiabiliser leurs données d'achat de l'année N-1 sur le logiciel de GPAO en début d'année. Le Département du Nord intégrera ensuite l'ensemble des données sur « Ma cantine ».

- **Une diversification des sources de protéines**

Les établissements ont l'obligation de proposer, au moins une fois par semaine, un menu végétarien et de présenter un plan pluriannuel de diversification de protéines incluant des alternatives à base de protéines végétales dans les repas qu'ils proposent.

Pour des raisons écologiques, économiques et nutritionnelles, une proposition quotidienne du menu végétarien est à privilégier.

Les menus végétariens sont des repas sans chair animale (viande, poisson, crustacés et fruits de mer). Les alternatives protéiques utilisées doivent être l'association de légumineuses (lentilles, pois chiches, haricots...) associées à des céréales (blé, riz, boulghour...), les œufs, et les produits laitiers. Le fait-maison, les aliments locaux et bruts doivent être privilégiés.

3.5. Transition vers une restauration durable

Les établissements de restauration sont encouragés à adopter des pratiques respectueuses de l'environnement, telles que la réduction des déchets, le tri sélectif, l'utilisation de produits biodégradables et la promotion d'une alimentation durable.

- **La lutte contre le gaspillage alimentaire et le traitement des déchets**

La restauration collective est un levier pour la lutte contre le gaspillage alimentaire et plusieurs dispositions législatives ont été prises pour atteindre l'objectif fixé par la loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire (dite AGECL) de réduire de moitié le gaspillage alimentaire d'ici 2025 (par rapport à au niveau 2015).

Les établissements doivent réaliser un diagnostic du gaspillage alimentaire via des pesées des déchets. Celui-ci permet d'analyser avec précision l'origine du gaspillage alimentaire et le niveau d'appréciation des produits par les convives afin d'identifier les leviers d'actions pour réduire le gaspillage des différents aliments. Il est conseillé de réaliser les pesées sur une semaine en proposant des menus variés et renouveler l'opération une fois par trimestre. Les données sont à renseigner dans le logiciel de GPAO. Ce diagnostic doit permettre de définir un plan d'action de lutte contre le gaspillage alimentaire.

Selon l'Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME), 120 grammes de nourriture sont jetés par convive et par repas. Le coût de perte est estimé à 68 centimes par convive

et par repas. Les économies réalisées via la lutte contre le gaspillage alimentaire doivent être réinvesties dans l'approvisionnement de produits de qualité supérieure et locaux.

La gestion des déchets alimentaires est une préoccupation majeure dans les collèges du Nord. Pour y remédier, des actions concrètes peuvent être mises en place, telles que la sensibilisation des élèves et du personnel à la réduction du gaspillage, la mise en œuvre de techniques de cuisine anti-gaspillage. La loi « AGECE », impose depuis le 1^{er} janvier 2024, à l'ensemble de nos demi-pensions, de trier à la source et de valoriser l'intégralité de leurs déchets organiques.

Le Département du Nord encourage différentes pratiques :

- l'optimisation de la gestion des effectifs visant à améliorer la communication entre les équipes de la vie scolaire, le secrétaire général d'EPL et l'équipe de restauration pour réduire les écarts entre les effectifs théoriques et réels des demi-pensionnaires ;
- le don alimentaire : les denrées alimentaires encore consommables mais non utilisées en restauration collective peuvent ainsi être redistribuées à des associations caritatives ou à des structures d'aide alimentaire (Annexe 6) ;
- la mise en place de tables de partage et/ou de frigos solidaires ;
- la mise en place d'une table de tri et d'un gachimètre à pain ;
- l'invitation des convives à se prononcer sur la quantité de nourriture qu'ils souhaitent manger selon leur envie et leur appétit pour adapter les assiettes ;
- le refroidissement rapide des denrées non servies pour la réutilisation des surplus ;
- la mise en place des dispositifs de compostage des déchets alimentaires. Valoriser ses propres biodéchets est de loin la pratique la plus économique et écologique pour un établissement selon l'ADEME. Pour inscrire cette pratique dans le temps, il y a quelques conditions à respecter :
 - être accompagné ou formé à la pratique du compostage spécifique aux déchets de restauration collective ;
 - désigner un ou plusieurs référents au sein du site ;
 - disposer d'un espace non bitumé suffisant permettant d'épandre le compost arrivé à maturation ;
 - prendre quelques précautions pour éviter l'installation de nuisibles. le compostage, lorsqu'il est bien géré, n'attire pas les rongeurs. Toutefois, s'ils étaient déjà présents, des techniques existent et permettent d'éviter leur installation au sein du compost : rendre son composteur hermétique avec des grilles anti-rongeurs, positionner les restes de produits carnés au centre du compost, retourner fréquemment le compost pour une bonne montée en température, etc...

• **L'interdiction du plastique**

Depuis 2020, il est interdit d'utiliser des bouteilles d'eau en plastique ou de mettre à disposition des gobelets, verres et assiettes jetables en plastique en restauration scolaire. Cette mesure s'applique aux territoires desservis par un réseau d'eau potable et peut être suspendue en cas exceptionnel de restriction d'eau destinée à la consommation humaine. Toute circonstance exceptionnelle doit faire l'objet d'une déclaration par le Préfet. Au plus tard le 1^{er} janvier 2025, il est mis fin à l'utilisation de contenants alimentaires de cuisson, de réchauffe ou de service de matière plastique dans les services

de restauration collective d'établissements scolaires.

Différentes pratiques peuvent être mises en place : utilisation de gourdes, fontaines à eau ou de serviettes en tissu...

3.6. Qualité de l'accueil et de l'environnement

Le repas est un moment de détente, de convivialité et d'apprentissage.

Les garanties d'un accueil et d'un environnement de qualité se traduisent par :

- l'organisation par l'établissement de pauses méridiennes permettant un temps de prise de repas conséquent et adapté ;
- un personnel chaleureux et courtois, invitant à la découverte des plats et à la convivialité ;
- l'accompagnement des élèves dans la découverte de nouvelles saveurs.

Le comportement respectueux de chacun envers les personnes et les lieux est indispensable au bon déroulement et au caractère agréable au temps de restauration.

3.7. Commission restauration

Il est conseillé à chaque établissement de mettre en place des commissions restauration.

Composée d'acteurs impliqués dans les domaines de la restauration et de l'éducation, la commission restauration joue un rôle essentiel dans la promotion d'une alimentation saine, équilibrée et de qualité au sein des établissements scolaires. Elle œuvre activement à l'amélioration des repas servis, la sensibilisation des élèves aux enjeux de l'alimentation, et la favorisation du dialogue entre les différents acteurs sur les sujets en lien avec la restauration scolaire.

Propre à chaque établissement, la commission peut se réunir plusieurs fois par an. Il est recommandé une rencontre trimestrielle d'une durée de 1H30 environ.

• Composition

La commission restauration permet aux convives et à chaque catégorie de professionnels de s'exprimer sur leurs attentes. Elle peut être composée des rationnaires volontaires suivants :

- un membre de la Direction ;
- l'infirmière scolaire ;
- un membre de l'équipe de cuisine ;
- des représentants des parents d'élèves ;
- des représentants des élèves ;
- un représentant de la vie scolaire (Conseiller Principal d'Education et/ou d'assistants d'éducation) ;
- un représentant du Conseil d'Administration ;
- des enseignants.

Les personnes non-inscrites à la commission pourront communiquer toutes leurs remarques, suggestions ou questions en amont.

• Rôle et missions

La commission restauration a pour objectif de favoriser le dialogue entre les différents acteurs autour des sujets liés à la restauration, et en particulier l'amélioration de la qualité des repas servis et la sensibilisation des élèves aux bonnes pratiques alimentaires.

Elle peut aborder les thèmes suivants :

- le retour des usagers : recueil les avis et les suggestions des usagers (élèves, parents, personnels) afin d'améliorer en continu l'offre alimentaire de la restauration. Cette étape peut se faire via la diffusion d'un questionnaire de satisfaction en amont et permet de commencer la réunion par un bilan de la période écoulée ;
- la discussion des menus : échange sur les choix de menus équilibrés, variés et adaptés aux besoins nutritionnels des élèves, en privilégiant le fait-maison, les produits locaux et de saison ;
- la qualité des produits : veille à la sélection de fournisseurs de qualité et/ou labélisé, garantissant la fraîcheur et la traçabilité des produits utilisés dans la confection des repas ;
- la culture du repas : veille à s'assurer que le temps de repas, le bruit, les règles de vie et le mobilier sont satisfaisants ;
- les actions de sensibilisation : organisation d'actions de sensibilisation sur des thématiques telles que l'alimentation équilibrée (GERMCN), les repas végétariens, la lutte contre le gaspillage alimentaire et la découverte de nouvelles saveurs via les repas à thèmes ;
- les projets pédagogiques : intégration de l'alimentation dans les projets pédagogiques des établissements, en proposant des activités ludiques et éducatives autour l'alimentation.

En aval, un compte rendu peut être réalisé puis soumis à la validation de la Direction de l'EPL avant d'être diffusé *a minima* aux membres de la commission restauration.

3.8. Education au goût et à l'alimentation

La restauration collective est un outil pour diffuser des habitudes alimentaires saines aux convives.

Les établissements de restauration sont encouragés à sensibiliser leurs convives aux enjeux de l'alimentation responsable, de la lutte contre le gaspillage alimentaire et de la préservation de l'environnement. Dans cette optique, plusieurs actions de communication et d'information peuvent être mises en place afin d'impliquer les convives dans une démarche collective de consommation responsable et durable. Plusieurs acteurs peuvent y contribuer : équipes de restauration, équipes éducatives, infirmière, acteurs extérieurs, etc.

Des ateliers d'éveil des sens et de dégustation, des visites de producteurs locaux, des animations sur la nutrition et notamment l'envie de consommer plus de légumes, et d'autres événements pourront être organisés pour sensibiliser les élèves à l'importance de bien manger et de découvrir de nouvelles saveurs. Par exemple, les collèves pourront participer à des événements thématiques : semaine du Goût, semaine « Tour du monde », semaine européenne de réduction des déchets. (Annexe 7)

Les établissements pourront également organiser des menus thématiques dédiés à la découverte des cuisines du monde. Des plats issus de différentes cultures seront alors proposés aux convives, accompagnés d'informations sur leur origine, leur préparation et leurs particularités gustatives et nutritionnelles dans un but d'éveil des sens et de tolérance.

Les agents peuvent également se rendre dans les réfectoires pour échanger sur le contenu de l'assiette ingrédients, origine, mode de préparation, de cuisson et de transformation, etc. Cette démarche de sensibilisation des convives permet de valoriser le travail des équipes en cuisine et de limiter le gaspillage alimentaire.

Les élèves peuvent être informés sur les métiers liés à la restauration et à l'agriculture, mettant en lumière l'importance de ces secteurs dans notre société. Des interventions de professionnels pourront être organisées afin de présenter les différents parcours, débouchés de ces métiers et/ou mise en avant des produits.

La "culture du repas" doit être encouragée en mettant l'accent sur l'importance du moment du repas comme un moment de convivialité et d'échanges. L'éducation et l'information des convives peut aussi passer par l'aménagement et la décoration de la restauration : décorer la salle avec les produits bruts qui composent le menu du jour (légume brut, céréales ou légumineuses crues etc...) ou proposer un affichage afin d'aider les convives à mieux comprendre le contenu de leur assiette.

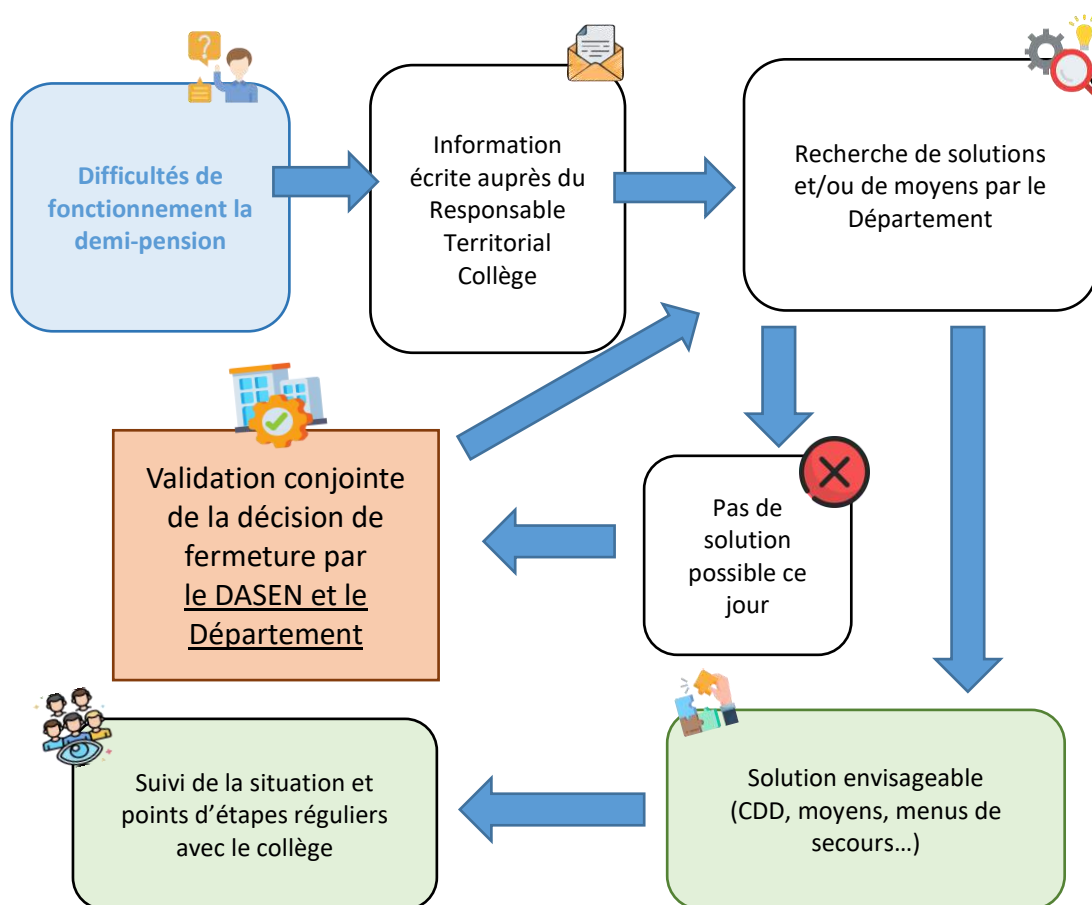
Les mécanismes d'évaluation des repas par les convives permettent aussi d'impliquer ces derniers et de les sensibiliser. Il est possible de questionner les convives sur le goût, le choix et la présentation visuelle des plats.

Les établissements peuvent s'appuyer sur le soutien du Service Restauration et Développement Durables et des associations partenaires.

En mettant en place ces actions de sensibilisation, les collèges visent à éduquer les élèves à une alimentation saine et équilibrée, tout en leur permettant de découvrir la richesse et la diversité de la gastronomie, et en valorisant les métiers de la restauration et de l'agriculture.

Annexe 2 : Procédure d'urgence pour maintien du service de restauration

Cette procédure vise à rechercher conjointement une solution puis à garantir une communication claire et partagée dans le respect des compétences de la collectivité et des services académiques de l'Education Nationale.



Annexe 2 : Procédure d'urgence pour maintien du service de restauration

Conditions	Denrées alimentaires
Sans remise en température <i>Plus d'énergie (gaz/électricité), le personnel présent n'est pas habilité / qualifié ou/et en sous-effectif on parle alors de paniers repas.</i>	<u>Entrée :</u> Légumes appertisés en portion <u>Plat :</u> Saladière appertisée avec protéine 220g (ex : salade de pate au thon) <u>Dessert :</u> Compote de pommes en berlingot Bouteille d'eau 33cl
Sans remise en température <i>Plus d'énergie (gaz/électricité), le personnel compétent habilité présent, un service à l'assiette est proposé</i>	<u>Entrée :</u> Légumes appertisés (ex : betterave, carotte...) - Sauce vinaigrette <u>Plat :</u> Semoule à réhydrater Préparation complète appertisée pour taboulé Thon appertisé <u>Dessert :</u> Compote de pommes en coupelle Bouteille d'eau 33cl
Avec remise en température <i>Energie disponible, personnel compétent habilité en sous-effectif</i>	<u>Entrée :</u> Légumes appertisés (ex : betterave, carotte...) - Sauce vinaigrette <u>Plat :</u> Raviolis sauce tomate appertisé <u>Dessert :</u> Compote de pommes en coupelle Bouteille d'eau 33cl

En cas d'absence d'électricité, d'eau ou de personnel, il est également nécessaire de s'équiper d'un kit de vaisselle jetable (couverts et assiettes).

Annexe 3 : Convention type relations entre cuisine centrales / satellites

**CONVENTION POUR LA LIVRAISON DE REPAS PREPARES PAR LA RESTAURATION
SCOLAIRE DU COLLEGE XXXXXX XXXXX A XXXXXXXXXX**

ENTRE LES SOUSSIGNES

Monsieur Christian POIRET, Président du Département du NORD, dument autorisé par décision du Conseil
Départemental lors de sa réunion du

ET

M. XXXXX XXXXXXXX, Principal du collège XXXXXX XXXXXXXX à XXXXXX, dûment habilité par décision du
Conseil d'administration en date du

Et

M. XXXXXXXX XXXXXXXXXX, Principal du collège XXXX XXXXXXXX à XXXXXXXX, dûment habilité par décision
du Conseil d'Administration en date du

PREAMBULE

En application des dispositions du Code de l'éducation, notamment ses articles L 213-2, L 421-23 et R 531-52, les Départements ont la charge de la restauration et de l'hébergement dans les collèges et ils fixent les tarifs de la restauration scolaire fournie aux collégiens.

Dans ce cadre, le Conseil départemental confie aux chefs d'Etablissements Publics Locaux d'Enseignement (EPL) le soin d'assurer la gestion du service de la demi-pension conformément aux modalités d'exploitation et aux objectifs fixés en matière d'approvisionnements de produits agricoles et de denrées alimentaires.

Le collège XXXXX XXXXX à XXXXXXXXXXX dispose d'une cuisine centrale permettant une production qui peut atteindre XXX repas quotidiens pour une production de XXXX repas servis aux collégiens inscrits en demi-pension de ce collège.

Le collège XXXXX XXXXX à XXXXXXXXXXX, cuisine satellite dispose d'équipements permettant le maintien en température et d'une salle de restauration.

(Pour sa part, le collège XXXXX de XXXXXXXXXXX ne dispose d'aucun équipement ou salle de restauration).

Les XX collèges s'entendent pour assurer la livraison de repas préparés par la restauration scolaire du collège XXXXXXX au collège XXXXX, lieu de réception des plats et maintien en température et de distribution (cuisine satellite). Ce collège sera le restaurant scolaire de ses élèves et commensaux et de ceux du collège XXXXXXX.

La restauration scolaire dans les collèges est réalisée dans le respect des dispositions légales et réglementaires, en particulier la loi EGalim du 30 octobre 2018 qui vise à améliorer la qualité des repas servis par la restauration collective, avec notamment l'objectif d'un taux d'approvisionnement de 50% de produits durables et de qualité, dont 20% de produits issus de l'agriculture biologique et la loi « Climat et Résilience du 22 août 2021 qui fixe des objectifs ambitieux à la restauration collective publique pour permettre la transition vers une alimentation de qualité et durable.

Dans ce cadre, les parties à la présente convention s'engagent à tendre vers :

- Des approvisionnements plus durables et de qualité ;
- Des actions visant à réduire le gaspillage alimentaire ;
- Une diversification des sources de protéines ;
- La fin de l'utilisation de contenants et ustensiles plastiques ;
- L'information des familles des convives.

Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit

Article 1 : Objet de la convention

La présente convention définit les modalités de production et de livraison de repas préparés par le collège XXX XXXXXX au collège XXXXX XXXXXXXX.

Le collège XXXXXX XXXXXXXX, lieu de production, est dénommé ci-après cuisine centrale.

Le collège XXXXX XXXXXXXX, lieu de réception des plats, de maintien en température et de distribution, est dénommé ci-après cuisine satellite.

L'accueil et le service des repas aux élèves et commensaux des collèges XXXX XXXXXXXXXX (et XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX) est de la seule responsabilité du chef d'établissement du collège XXXXXX XXXXXXXXXX.

Article 2 : Réalisation des repas

La cuisine centrale est en charge de la préparation, de la confection et de la réalisation des repas sous la responsabilité du chef de cuisine et de son second.

La liaison est de type maintien en température.

La quantité de repas confectionnés par la cuisine centrale au profit de la cuisine satellite ne pourra excéder XXX repas par jour.

Les jours concernés sont les lundi, mardi, jeudi et vendredi.

Article 3 : Planification des commandes

Afin de permettre la planification des commandes, les collèges XXXX XXXXXXXX (et XXXXXXXXXX) transmettent au collège XXXXX XXXXXXXX, (ex : **une semaine pleine à l'avance** (de vendredi à vendredi), l'effectif prévisionnel de la semaine (S+2), (ex : soit avant le vendredi avant 10h00 de la semaine S).

Les effectifs définitifs des repas doivent être communiqués par le service d'intendance de la cuisine satellite au plus tard la veille (ex : avant 10h00) à l'intendance de la cuisine centrale.

Le jour même, cet effectif indiqué ne pourra varier de plus 5% à la hausse ou à la baisse. Tout repas commandé et préparé sera facturé.

Les changements importants d'effectifs (≥ 20 repas), occasionnés par les sorties et voyages, devront être communiqués à l'intendance de la cuisine centrale (au moins 10 jours calendaires) avant la date du déplacement prévu.

Article 4 : Confection des repas et entretien des locaux de la cuisine centrale et de la cuisine satellite

La confection des repas est de la pleine responsabilité de la cuisine centrale. Les menus seront identiques sur (les 3 établissements), hors situations exceptionnelles dûment justifiées. Toutes les commandes de denrées et produits alimentaires nécessaires à la confection des repas relèvent de sa responsabilité.

L'entretien des locaux de production, le nettoyage et l'approvisionnement en produits d'entretien relèvent de la responsabilité de la cuisine centrale.

L'entretien des locaux où les plats seront maintenus en température, l'entretien des locaux où seront servis les repas et l'approvisionnement en produits d'entretien relèvent de la responsabilité de la cuisine satellite.

Article 5 : Transport et livraison de la production

Le transport de la production est de la responsabilité de la cuisine centrale. Dans ce cadre, un véhicule adapté à la liaison en maintien en température est (*loué par le ou mis à disposition du*) collège XXXXX XXXXXXX et pris en charge financièrement par le Département. A terme, le Département mettra à la disposition de la cuisine centrale un véhicule dont il aura fait l'acquisition et se chargera de son assurance et de son entretien.

Le transport des repas produits par la cuisine centrale est assuré par un agent départemental placé sous l'autorité du principal du collège XXXXX XXXXXXX. En cas d'absence et à défaut d'un personnel de remplacement mis à disposition de la cuisine centrale, un personnel départemental placé sous l'autorité du principal du collège XXXXX XXXXXXX pourra assurer la conduite du véhicule.

L'agent départemental dédié à la cuisine satellite est responsable de la vérification de la conformité des quantités, de la nature des marchandises et des températures des préparations par thermosonde, conformément au plan de maîtrise sanitaire en vigueur dans la cuisine centrale.

Cette vérification sera contresignée par le chef de cuisine centrale dans le PMS, rubrique « relevé des températures ».

Le nettoyage et la désinfection, conformément aux règlements sanitaires en usage, sont assurés par le personnel de cuisine du collège XXXXX XXXXXXX, à son retour de la cuisine satellite.

Article 6 : Réception de la production des repas au collège XXXXX XXXXXXX

Les repas acheminés par le collège XXXXX XXXXXXX sont réceptionnés sous la responsabilité du second de cuisine dédié à la cuisine satellite.

La réception donne lieu à la vérification du conditionnement des préparations et de la conformité des températures des préparations culinaires préparées à l'avance (PCEA). Cette vérification sera contresignée par le second de cuisine dédié à la cuisine satellite du collège XXXXX XXXXXXX dans la fiche liaison de relevé des températures.

La réception des PCEA interviendra avant 11h00.

Article 7 : Assemblage et distribution des repas au collège XXXXX XXXXXXX

L'agent de restauration départemental est responsable du fonctionnement du service de restauration du collège XXXXX XXXXXXX.

Il assure, à ce titre, l'assemblage éventuel et la distribution des repas ainsi que les opérations de nettoyage et de désinfection des locaux. Les agents de la cuisine satellite participent à l'organisation du service de restauration, conformément au plan de maîtrise sanitaire en vigueur de la cuisine satellite.

Les ustensiles requis pour la livraison des repas (bacs gastros, norvégiennes) sont nettoyés par la cuisine satellite avant leur retour en cuisine centrale.

Une désinfection est réalisée par le collège XXXX XXXXXXX à son retour en cuisine centrale.

Article 8 : Conditions de consommation des repas produits

Les PCEA sont consommés uniquement le jour même par les usagers de la cuisine satellite.

Conformément à la réglementation en vigueur, les repas non consommés ne pourront en aucun cas être refroidis, conditionnés et servis en cuisine satellite.

Par exception, les PCEA froides (cuidités ou crudités, hors charcuterie) non consommées pourront être conditionnées en armoire froide pour une consommation le jour suivant dans la limite réglementaire des trois jours francs conformément aux dispositions du PMS Départemental.

Le(s) collège(s) XXXXX XXXXXX (et XXXXX XXXXXXXXXXXX) s'engage(nt) à prendre en charge les frais relatifs au contrôle bactériologique par un organisme agréé sur les sites relevant de leur responsabilité respective.

Article 9 : Elèves à besoins particuliers

Dans le cadre d'un protocole d'accueil individualisé (PAI) concernant un ou plusieurs élèves, le principal et le chef de la cuisine centrale doivent être le plus rapidement possible avertis des dispositions à prendre pour la mise en œuvre des prescriptions.

L'accueil en demi-pension des élèves concernés par un PAI n'interviendra qu'après signature de chaque document par les responsables des deux collèges. La mise en place des PAI sera faite dans le délai d'une semaine.

Article 10 : Commission « Restauration scolaire »

Pour permettre à la cuisine centrale d'organiser les commandes et les livraisons de denrées, et de permettre aux collèges de mettre en place des politiques d'éducation à la santé et à la nutrition, des commissions Restauration scolaire seront réunies au moins une fois par trimestre.

Sont membres de droit de ces commissions :

- Le Chef de cuisine du collège XXXXX XXXXXX et l'agent départemental dédié au collège XXXXX XXXXXXXXXXX :
- Les principaux des X collèges ;
- Les secrétaires généraux des X collèges ;

Chaque collège peut y adjoindre les personnes de son choix (Professeurs, élèves, parents d'élèves...) avec l'accord de tous les participants.

Chaque collège peut demander l'organisation de repas exceptionnels. Ces repas devront être commandés au moins quinze jours avant la livraison.

(Article 11 (Article facultatif): Dispositions relatives à l'accueil des élèves et commensaux du collège XXXXXXX XXXXXXXX)

(Les élèves du collège XXXX XXXXXX seront accueillis au sein de la restauration du collège XXXXX XXXXXXXX sur un créneau horaire défini pour l'année. Pour l'année scolaire 20XX/20XX, cet accueil est fixé à partir de XXhXX. Les élèves restent placés sous l'autorité du Principal du collège XXXXXXX XXXXXXXX qui assure leur transport entre les deux établissements et leur surveillance au restaurant scolaire.

Les commensaux du collège XXXX XXXXXXXX seront accueillis sur les temps d'ouverture du restaurant scolaire du collège XXXX XXXXXXXX, soit de 1XhXX à 1XhXX (service entre 1XhXX et 1XhXX), et bénéficieront de l'accueil à la salle des commensaux. Ces commensaux devront formuler au préalable une demande d'inscription auprès des services d'intendance du collège XXXX XXXXXXXX. (Formulaire à remplir en annexe)).

Article 12 : Dispositions financières

Le montant du repas vendu par le collège XXXX XXXXXXXX au collège XXXX XXXXXXXXXX est fixé à X,XX € pour les repas élèves et X € pour les repas commensaux. A terme, ces montants devront être conforme aux montants définis par le Département dans le cadre de sa délibération de fixation annuelle des tarifs.

La facturation sera établie en fin de trimestre par le collège XXXX XXXXXXXX sur la base du nombre de repas effectivement livrés chaque jour par la cuisine centrale. Le collège XXXXX XXXXXXXX réglera le montant dû au collège XXXX XXXXXXXX sur présentation de la facture.

Le tarif du repas servis aux élèves du collège XXXXXXXXXXXX est fixé à X,XX € au XX XXXX XXXXXXXX. La facturation sera établie en fin de trimestre par le collège XXXX XXXXXXXX sur la base des repas effectivement pris chaque jour.

Les repas servis aux commensaux des collèges XXXX XXXXXXXX (et XXXXX XXXXXXXXXXXX) seront facturés directement par le collège XXXX XXXXXXXXXXXX selon le tarif fixé par le Département.

Une notice technique reprenant les dispositions financières relatives aux prélèvements est jointe en annexe de la présente convention.

Article 13 : Durée de validité, modifications et reconduction de la présente convention

La présente convention prend effet à la date du XX XXXX XXXX. Une réunion de rentrée, avant les vacances d'octobre, permettra de définir les modalités de la convention et des tarifs pour l'année civile suivante. Cette convention pourra être reconduite pour une durée d'un an renouvelable une fois tacitement.

Toute modification fera l'objet d'un avenant présenté au conseil d'administration de chaque collège.

Article 14 : règlement des litiges

En cas de litige survenant lors de l'exécution de la présente convention, le Tribunal Administratif de Lille sera seul compétent.

Néanmoins, avant d'entamer toute procédure contentieuse devant ledit tribunal, les parties s'engagent à rechercher, par tout moyen approprié, une solution amiable à leur litige.

Pour le collège XXXXXXX XXXXXXX

Pour le collège XXXX XXXXXXXX

XXXXX XXXXXXXX, Principal

XXXX XXXXXXXX, Principal

Pour le Département du Nord

XXXXX XXXXXXXX,

Président du Conseil Départemental

Fait à Lille en X exemplaires, le

Annexe 4 : Convention type relation avec les tiers accueillis

**CONVENTION DE PARTENARIAT
POUR LA MUTUALISATION
DE LA RESTAURATION SCOLAIRE
DU COLLEGE XXXX XXXXX A XXXXXXXXX**

ENTRE

Le DEPARTEMENT DU NORD, sis 51 rue Gustave DELORY, 59047 Lille Cedex, représenté par M. XXXX XXXXXXXX, Président du Conseil Départemental, dûment habilité par délibération en date du

Ci-après désigné « Le Département »

Le Collège XXXX XXXXX à XXXXXXXX, représenté par M. XXXXX XXXXXXXX, Chef d'Etablissement, sur décision du Conseil d'Administration en date du ,

Ci-après désigné « le Collège »

D'une part

ET

La Ville de XXXXXXXX, représentée par M. XXXXXXXX XXXXXXXX, Maire, dûment habilité par délibération du Conseil Municipal en date du

Ci-après désignée « La Commune »

Il est exposé et convenu ce qui suit :

PREAMBULE

En application des dispositions de l'article L 213-2 du code de l'éducation, le Département du Nord est chargé d'assurer la restauration dans les collèges publics dont il a la charge. Les repas sont préparés par une équipe d'agents départementaux sous la coordination du chef de cuisine et servis aux collégiens par ces agents. La surveillance des collégiens est assurée par des personnels d'Etat.

La restauration des élèves des écoles maternelles et élémentaires est un service public administratif facultatif, laissé à la libre appréciation des communes en application du principe de libre administration des collectivités comme des dispositions du code général des collectivités territoriales, dans le respect des règles de la commande publique.

La Ville de XXXXXXXXX souhaite proposer une restauration aux élèves des écoles maternelles et élémentaires communales. *(Toutefois, la capacité d'accueil de la restauration communale s'avère insuffisante pour recevoir les élèves de(s) (l')école(s) élémentaire(s) XXXXXXXX à XXXXXXXX).* Motivée par la proximité géographique de ce(tte)(s) école(s), ainsi que par la capacité d'accueil actuelle du(es) Collège(s) XXXX XXXXX à XXXXXXXXXXXX, la Ville de XXXXXXXX a sollicité le Département du Nord et le(s) collège(s) concerné(s) pour la mise en commun de l'équipement de production de repas de ce(s) Collège(s).

Le Département du Nord, la Ville de XXXXXXXX et le Collège XXXX XXXXXXXX conviennent de mutualiser la prestation restauration pour les collégiens d'une part, pour les élèves de(s) l'école(s) primaire(s) XXXXX XXXXXXXX, d'autre part.

Dans ce cadre, le Département, la Commune et le Collège conviennent de préparer les repas dans la cuisine du Collège sous la coordination du chef de cuisine du collège. Le service des repas sera assuré par les agents de la commune pour les élèves des écoles primaires et par les agents départementaux pour les collégiens. Les repas des élèves des écoles primaires seront pris dans la salle de restauration du collège, sous la surveillance exclusive d'agents communaux.

Les modalités de fonctionnement de cet équipement partagé seront définies ci-après.

ARTICLE 1 : OBJET

La présente convention fixe les modalités d'une coopération entre le Département du Nord, le Collège et la Commune, dans le cadre de leurs missions de service public, qui a pour objectif :

- d'assurer quotidiennement, sous la coordination du chef de cuisine, la préparation des repas destinés aux élèves du Collège et des élèves de l'école élémentaire XXXX XXXXX de XXXXXXXX, la plonge et la remise en état des locaux et du matériel ;
- d'assurer quotidiennement le service des repas aux élèves de l'école élémentaire par les agents communaux ;
- d'assurer, dans le respect du plan de maîtrise sanitaire Départemental (PMS), le nettoyage et la désinfection quotidiens des mobiliers, vaisselles et couverts, installations, équipements de cuisine et de la salle de restauration sous l'autorité du chef de cuisine ;

Dans ce cadre, la volonté de concertation et d'information mutuelle présidera aux rapports des parties concernées.

ARTICLE 2 : EFFECTIF ACCUEILLI

L'effectif quotidien moyen des collégiens prenant leur repas au restaurant du collège est fixé à XXX pour une capacité d'accueil de XXX convives en continu.

Le nombre de repas quotidiens préparés pour la Commune est de XX repas (élèves et commensaux) avec une possibilité de délivrer de manière exceptionnelle jusqu'à XX repas (élèves et commensaux) en accord avec le Collège.

Il pourra être revu périodiquement, selon les modalités fixées dans l'article 6 relatives à la commande des repas. Cet effectif ne saurait toutefois dépasser XX (élèves et commensaux).

ARTICLE 3 : PERIODES D'ACCUEIL DES ELEVES

La période d'accueil des élèves des écoles primaires ne couvre que les jours pendant laquelle la demi-pension est normalement ouverte pour les élèves du collège (lundi, mardi, jeudi, vendredi), et exclut donc notamment les jours fériés ainsi que les périodes de vacances scolaires.

A titre dérogatoire, et avec l'accord préalable du collège, il est admis que les jours de période scolaire où la demi-pension est exceptionnellement fermée pour les élèves du collège (examens, sortie scolaire, etc..), la demi-pension sera maintenue ouverte pour la préparation des repas des seuls élèves des écoles élémentaires.

La période correspondant à l'année scolaire est répartie en trois « trimestres » courant :

- 1° de la rentrée scolaire de septembre aux vacances de décembre,
- 2° des vacances de décembre aux vacances de Printemps,
- 3° des vacances de Printemps aux vacances d'été.

ARTICLE 4 : DESIGNATION DES BIENS :

Les biens mis en commun par le Département et la Commune sont repris sur le plan joint en annexe.

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES A LA SECURITE

1° ACCES AU COLLEGE ET ACCUEIL DES ELEVES :

Les élèves de primaire accèdent au collège et ressortent par l'accès proposé par le Chef d'Etablissement et sous sa seule responsabilité. Les repas sont pris dans la salle de restauration du collège ;

2° MODALITES D'UTILISATION DES LOCAUX :

- Préparation des repas : La préparation des repas est réalisée exclusivement dans la cuisine du collège sous la responsabilité du chef de cuisine ;

- Nettoyage des locaux et des matériels mutualisés : Ce nettoyage est assuré par les agents départementaux avec la participation du personnel mis à disposition par la Commune dans les conditions définies par l'article 10 de la présente convention.

ARTICLE 6 : COMMANDE ET PREPARATION DES REPAS

Dès la rentrée scolaire, la Commune indiquera le nombre réel d'élèves des écoles primaires qui fréquenteront la demi-pension du collège, étant rappelé que la présente convention est conclue pour un effectif théorique de XX convives (jusqu'à XX exceptionnellement), élèves et encadrants, déjeunant dans la salle de restauration du collège.

C'est sur cette base que seront préparés les repas et seront organisées en conséquence les commandes de denrées. Cette base permettra également de déterminer le montant prévisionnel de la contribution financière de la Commune.

Au besoin, une négociation nouvelle devra être menée avec l'accord du Département du Nord, en fonction des possibilités effectives d'accueil du collège. Elle fera l'objet d'un avenant à la présente convention.

A titre d'information, la Commune s'engage à transmettre au collège l'état des inscriptions à la demi-pension le lundi après-midi pour les effectifs de jeudi et vendredi et le vendredi après-midi pour ceux du lundi et mardi suivants. Quotidiennement, avant 9 heures, le nombre d'élèves prenant leur repas le jour même sera confirmé au collège.

La commune s'engage à donner le nombre prévisionnel d'élèves par période (entre les vacances scolaires). Ce nombre sera susceptible de changer légèrement.

Les effectifs réel et prévisionnel seront communiqués sur l'adresse : xxxxxxxxx@ac-lille.fr

La commune s'engage également à faire connaître à l'établissement, durant l'année scolaire et au moins 10 jours à l'avance, toute absence inhabituelle d'un groupe de convives à l'occasion de sortie scolaire, classe verte ou autre. Ce signalement permettra d'assurer une gestion optimale des commandes de denrées. A défaut de respect du délai de prévenance indiqué ci-dessus, les repas préparés seront facturés à la commune.

Au regard du nombre de repas destinés aux seuls élèves et encadrants de l'école primaire XXXX XXXXX qui seront préparés quotidiennement, déclaré par la Commune, le Collège s'engage à assurer l'approvisionnement en denrées et fournitures nécessaires.

Les repas servis aux collégiens et aux élèves des classes primaires seront adaptés aux besoins des élèves (quantités, qualités gustatives et nutritionnelles), il est convenu que les élèves des écoles primaires auront les mêmes choix que ceux destinés aux élèves du collège, moyennant les adaptations nécessaires aux élèves des classes élémentaires (grammage, présentation) dans le respect du GEMRCN.

Selon les mêmes modalités que celles en vigueur dans le collège à destination des parents des collégiens, les menus feront l'objet d'une information par le collège à la Commune, afin que celle-ci en fasse la communication auprès des familles. Toutefois, en cas de problème de livraison, de produit, de mouvement de grève ou autres, les menus sont susceptibles d'être modifiés ou adaptés aux circonstances.

Des Projets d'Accueil Individualisé (PAI) (au restaurant scolaire) pourront être mis en place sous réserve de l'accord express du Chef d'Etablissement et du Directeur de l'école. Ils feront obligatoirement et préalablement l'objet d'un protocole spécifique élaboré par le médecin scolaire ; la Ville demeurant en tout état de cause seule responsable de l'exécution de ces PAI vis à vis des familles concernées. A cet effet, la Ville met à disposition du collège un réfrigérateur et un micro-ondes destinés à cet usage spécifique.

ARTICLE 7 : PARTICIPATION FINANCIERE :

Le Département et le collège supportent un coût global de préparation des repas évalué à 10 € par repas (Base 2024).

- a) La commune contribuera au coût de préparation des repas, hors frais de rémunération du personnel. Cette contribution financière intégrera une participation à l'ensemble des charges et aux coûts d'acquisitions des denrées alimentaires comme suit :
- Service élèves ;
 - Nettoyage et désinfection de la salle du restaurant scolaire (matériel, produits d'entretien) ;
 - Acheminement des déchets et de la vaisselle sale en laverie ;
 - Réacheminement du matériel propre.

La première année de fonctionnement, la contribution unitaire est fixée à **X,XX €** par repas (période du 1er septembre 202X au 31 août 202X). Le tarif pour les repas servis aux commensaux est fixé à **X,XX € par repas**.

Cette contribution sera revalorisée périodiquement, si nécessaire, par avenant simple à la présente convention, conformément au tarif fixé par délibération du Conseil Départemental pour l'année civile en cours.

La contribution financière due par la commune sera établie chaque mois à terme échu.

Le montant de la contribution financière est basé sur le mode de calcul défini comme suit :

(Nombres de repas servis durant la période échue) X (contributions unitaires)

- b) Pour les prestations services, production, entretien et « plonge », la commune fera appel à son propre personnel. La Commune s'engage à mettre à disposition du(es) collège(s) XXXX XXXXXX X personnels communaux pour XX heures de présence cumulée par semaine d'accueil au sein de la (chaque) restauration du(es) collège(s) (X équivalents temps plein annualisés, soit X X h). Les temps de présence des personnels communaux pourront être adaptés en cas d'augmentation des effectifs accueillis.
- c) Les personnels concernés seront répartis sur chacun des collèges au prorata du nombre de repas servis quotidiennement aux élèves des écoles primaires, soit pour le collège XXXX XXXXXX, un personnel communal pour X heures chaque journée d'accueil des élèves de l'école primaire pour XX convives. Ces horaires comprennent les temps de pause de l'agent communal.

Conformément à l'article L1111-1 du Code général des collectivités territoriales, la commune fixe librement le tarif qu'elle applique aux usagers des services qui relèvent de sa compétence. Si celui-ci est inférieur à la contribution au coût de préparation des repas sollicitée par le Département, la commune prendra à sa charge le différentiel.

ARTICLE 8 : VERSEMENT DE LA CONTRIBUTION FINANCIERE

Le collège établit en fin de mois le montant de la contribution financière due pour la période écoulée et calculée sur la base des éléments définis à l'article précédent.

Dans la mesure du possible, dans les situations de grève, les informations devront parvenir au collège ou à la collectivité, dans les 48 heures.

La Commune est l'interlocuteur unique du Département et du Collège. La commune est également l'interlocuteur unique des familles des élèves des écoles primaires communales.

Le Collège coordonne le service de restauration des élèves et établit le montant de la contribution financière de la Commune. Quant à la Commune, elle assure dans leur intégralité les opérations relatives à l'inscription des élèves ainsi qu'au décompte et à la facturation des repas aux familles selon ses règles et ses tarifs propres.

A l'instar des recettes encaissées pour les repas des collégiens et lycéens, le collège versera au Département, sur l'ensemble des recettes encaissées pour les repas pris par les commensaux et les écoliers hébergés :

- 22,5 % du montant au titre du Reversement de la Contribution des Familles aux Dépenses d'Hébergement (RCFDH)

- 0,75 % du montant au titre du Fonds Commun des Services d'Hébergement (FCSH)).

ARTICLE 9 : DISPOSITIONS PARTICULIERES

La présente convention porte sur la production et la distribution des repas dans la salle de restauration du collège.

Si l'équipement matériel sur place ne suffit pas, la commune se charge de fournir des armoires froides nécessaire, au besoin du stockage des repas des élèves des écoles communales, ainsi que les matériels pour la désinfection de la salle de restauration, le collège se chargeant de délivrer les fournitures et produits d'entretien.

La production, le stockage temporaire et l'envoi des repas sont soumis aux dispositions du Plan de Maîtrise Sanitaire du collège. Le Département ne pourra être tenu pour responsable en cas non-respect des règles sanitaires constaté en dehors de l'enceinte du collège.

La Ville de XXXXXX mettra à disposition de la restauration du collège du matériel (chaise, table, gastronome, vaisselle...) pour garantir le bon fonctionnement du service des écoliers. Celui-ci sera fourni par la Ville avant le démarrage. Une remise de matériel sera signée entre le Département et la commune. En cas de non renouvellement de la convention, la commune reprendra le matériel mis à disposition.

ARTICLE 10 : CONDITIONS SPECIFIQUES

1° HORAIRES :

Afin d'assurer les meilleures conditions de restauration, le service des repas aux élèves des écoles primaires débutera à partir de 1XhXX. Les élèves des écoles primaires devront avoir quitté la salle de restauration à 1XhXX au plus tard.

2° MISE A DISPOSITION DES PERSONNELS

Le nombre des personnels communaux mis à la disposition du service de restauration du collège devra correspondre aux dispositions de l'article 7b de la présente convention.

Dans le cadre de la présente convention établie pour XX convives maximum quotidiens, la commune s'engage à mettre à disposition du collège **XX** personnel durant les horaires fixés par l'Etablissement en adéquation avec les horaires des agents départementaux affectés au service de restauration du collège, **soit de XhXX à XXhXX pour XX convives**. L'agent communal participera, au besoin, à la production, au nettoyage et à la désinfection des éléments utilisés pour le service. Le temps de travail de l'agent communal pourra être décalé suivant les besoins et en accord entre le collège et la direction de l'enfance de la Ville de XXXXXXXXX.

Le personnel communal mis à disposition du collège pourra prendre son repas dans les mêmes conditions que les personnels du collège. Les temps de repas des agents de la Ville de XXXXXXXXX sont compris dans les temps de travail.

Cet apport en personnel constitue un minimum qui ne pourra être minoré du fait d'un effectif accueilli inférieur.

Pendant sa présence au collège, il est placé sous l'autorité du Chef d'Établissement, et par délégation, du secrétaire général d'EPL. Le Chef de cuisine organise le travail et coordonne l'équipe dans l'espace restauration. Une attention toute particulière sera portée à la cohésion d'équipe qui regroupera désormais des agents provenant de collectivités territoriales différentes. Ainsi, chacun se trouvera acteur de l'esprit d'équipe et de la dynamique qui l'animeront. Les éventuelles difficultés qui pourraient survenir seront réglées par le secrétaire général d'EPL sous l'autorité du Chef d'Etablissement, en concertation avec le Chef de cuisine et le Département, et portés à la connaissance des services municipaux compétents (**M. XXXXX XXXXXXXX au XX XX XX XX XX**).

En cas de difficulté majeure susceptible de compromettre le bon fonctionnement du service de restauration, le remplacement de ce personnel pourra être demandé par le collège. La gestion administrative du personnel mis à disposition est de la compétence exclusive de la Commune et à la charge de celle-ci.

En raison de la présence en cuisine de personnels du collège qualifiés, les profils du ou des agents mis à disposition par la Commune seront les suivants :

- Agent de restauration : profil restauration (cuisinant ou non), intégrant les formations hygiène ad hoc (Parfaite connaissance des normes HACCP, respectant le Plan de Maîtrise Sanitaire et les normes du GEMRCN (Groupement d'Étude des Marchés en Restauration Collective et de Nutrition)) ;
- Pour la grosse plonge : profil polyvalent, possédant les formations hygiène ad hoc (connaissance des normes HACCP, respectant le Plan de Maîtrise Sanitaire).

Le personnel communal devra présenter toutes les qualités requises tant du point de vue de l'hygiène corporelle et de la santé du fait de sa participation à la production de repas que du point de vue du comportement et de la morale du fait de sa présence en milieu scolaire. La commune fournit les vêtements adaptés et les équipements de protection individuels des agents communaux qui interviennent dans la restauration du collège.

Les autorisations d'absence susceptibles d'être accordées à ce personnel en fonction de son statut, tels les congés ou RTT, feront l'objet d'une demande d'autorisation préalable auprès du responsable du service concerné de la Commune qui fera redescendre l'information au collège, il en sera de même pour les absences pour congés maladie et autres.

En cas d'absence de l'agent (signalé par lui-même, la Commune ou le Collège) de plus d'une journée, la Commune pourvoira sans délai à son remplacement afin de ne pas perturber le bon fonctionnement du service de restauration. Les présentes dispositions relatives aux remplacements feront l'objet d'un bilan à l'issue du premier trimestre de fonctionnement, et pourront faire l'objet d'un avenant à la présente convention.

Les jours et horaires de travail du personnel mis à disposition sont établis par le Chef d'Etablissement, le secrétaire général d'EPL et la commune en fonction des nécessités du service de restauration scolaire. La nature et l'organisation des tâches sont fixées par le Chef de cuisine en concertation avec le secrétaire général d'EPL dans le respect des statuts des personnels et des règles de sécurité. Il est convenu que le

personnel mis à disposition peut participer à toutes les activités nécessitées par le fonctionnement du service de restauration.

En début d'année scolaire, le secrétaire général d'EPLÉ informera la Commune des jours et horaires de travail en vigueur pendant l'année scolaire.

ARTICLE 11 : POLICE D'ASSURANCE ET ETAT DES LIEUX

La Commune reconnaît avoir souscrit une police d'assurance couvrant tous les dommages pouvant résulter des activités exercées dans l'établissement au cours de l'utilisation des locaux.

Cette police qui porte le n° 000 0000 00000000 a été souscrite jusqu'au XX XXXXXXXX 20XX auprès de la Compagnie XXXXXXXX.

Avant toute mise en œuvre de la présente convention, un état des lieux sera organisé entre le chef d'établissement, le représentant de la commune et le responsable du service enfance jeunesse ou son représentant.

ARTICLE 12 : RESPONSABILITE / REGLES DE SECURITE

1) Sécurité des locaux

Les services de la ville de XXXXXXXX s'engagent à prendre à leur charge l'ensemble des dispositions réglementaires pour satisfaire les obligations relatives à la sécurité des élèves des écoles primaires.

2) Avant l'utilisation des locaux

a) le Département reconnaît :

- que les locaux dans lesquels les repas sont préparés sont en conformité avec les dispositions réglementaires relatives aux locaux de restauration collective ;

b) La Commune reconnaît :

- avoir pris connaissance auprès du chef d'établissement des consignes générales et particulières de sécurité et s'engage à les transmettre aux personnels communaux mis à disposition dans le cadre de la présente convention.

- avoir constaté au cours de la visite des lieux en compagnie du chef d'établissement quel était l'emplacement des dispositifs d'alarme, des moyens d'extinction, des itinéraires d'évacuation et des issues de secours. Ces informations seront transmises également aux personnels mis à disposition.

3) Sécurité des agents mis à disposition :

- Les personnels mis à disposition devront suivre durant le service les pratiques relatives aux normes d'hygiène et de sécurité, ainsi que l'application du Plan de Maîtrise Sanitaire. Les tenues, matériels et équipements des agents communaux seront acquis et entretenus par la commune.

ARTICLE 13 : EFFET ET DUREE DE LA CONVENTION

La convention prendra effet au XX XXXXXXXX 20XX et elle est établie pour une période courant jusqu'au XX XXXXXXXX 20XX. Elle sera renouvelée par décision express de chacune des parties.

ARTICLE 14 : REVISION ET RESILIATION DE LA CONVENTION

a – Révision de la convention

Toute modification ou révision de la présente convention fera l'objet d'un avenant validé et cosigné par les exécutifs des trois parties en présence.

b – Résiliation de la convention

En cas de non-respect des conditions du partenariat telles que convenues dans la présente convention, après mise en demeure effectuée par lettre recommandée avec avis de réception restée sans suite, le Département avec l'accord ou à la demande du Collège pourra décider la résiliation de la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des autres parties, moyennant un préavis de trois mois.

De son côté, la Commune pourra demander à résilier la convention par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des autres parties, moyennant un préavis de trois mois.

ARTICLE 15 : REGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige résultant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention, les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour parvenir à un règlement amiable dudit litige. En cas d'échec de la conciliation, le différend sera porté devant le Tribunal Administratif de LILLE.

Pour le Département

XXXX XXXXXXXX, Président du Conseil Départemental

Pour la Commune

Pour le Collège,

Le Maire

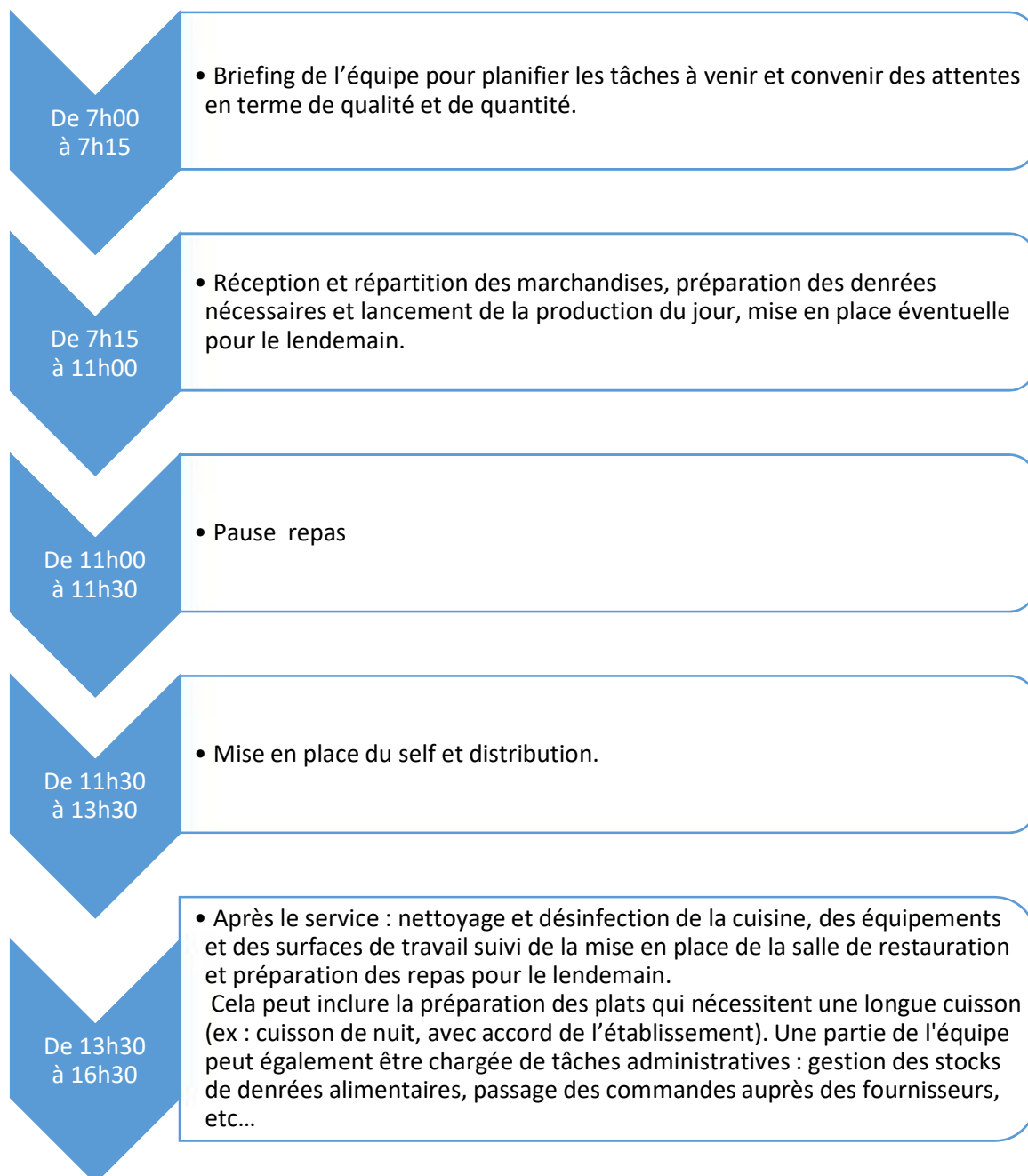
Le chef d'Etablissement

Fait à Lille, le

En 3 exemplaires originaux.

Annexe 5 : Journée type d'une équipe de cuisine

Vous trouverez ci-dessous une journée à titre exemple :



Annexe 6 : Répartition des missions sur le logiciel de GPAO

Missions du secrétaire général d'EPL :

- *Remplissage des constantes budgétaires*
- *Pilotage de l'activité*

En cas d'absence du secrétaire général d'EPL, le secrétaire d'intendance doit pouvoir prendre le relais.

Missions du chef de cuisine :

- *Entrée et sortie de stocks*
- *Feuille de consommation*
- *Commandes*
- *Fiche technique, fabrication et plan alimentaire*

En cas d'absence du chef de cuisine, le secrétaire général d'EPL doit pouvoir prendre le relais.

Points de collaboration entre le secrétaire général d'EPL et le chef de cuisine :

- *Inventaire*
- *Rapprochement budgétaire*

Annexe 7 : convention de don alimentaire

Le don alimentaire dans le secteur de la restauration collective est encadré par des règles strictes afin de garantir la sécurité sanitaire des denrées redistribuées. Les denrées alimentaires doivent être conformes aux normes de sécurité et d'hygiène en vigueur, et ne doivent pas présenter de risques pour la santé des bénéficiaires. Les produits périssables doivent respecter la chaîne du froid, et leur distribution doit être effectuée dans des délais compatibles avec leur date limite de consommation.

Pour faciliter cette démarche, une convention de dons de denrées alimentaires doit être établie entre le collège et l'association d'aide alimentaire habilitée. Cette convention permet de formaliser les engagements des deux parties, de préciser les modalités de collecte, de transport et de distribution des denrées, ainsi que de définir les responsabilités respectives en matière de conformité sanitaire. Elle permet de clarifier les responsabilités de chacun pour garantir l'efficacité du don et la conformité au cadre réglementaire en vigueur.

Le modèle de convention est proposé par Le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire et se base sur plusieurs dispositions législatives :

- l'obligation pour les commerces de détail alimentaires de plus de 400 m² de proposer à une convention de don à une association d'aide alimentaire habilitée (loi Garot) ;
- l'extension de cette obligation (ordonnance du 21 octobre 2019 et loi AGECE) aux :
 - o opérateurs de la restauration collective (préparant plus de 3 000 repas/jour),
 - o industries agroalimentaires (> 50 M€ de chiffre d'affaire annuel),
 - o opérateurs de commerce de gros (> 50 M€ de chiffre d'affaires annuel).
- L'obligation de mettre en place un plan de gestion de la qualité du don pour ces acteurs, assorti de procédures de suivi et de contrôle de la qualité du don (décret du 20 octobre 2020) ;
- le dispositif de défiscalisation des dons, essentiel pour l'approvisionnement des associations d'aide alimentaire. Il est inscrit à l'article 238bis du code général des impôts (CGI) et ouvre droit au bénéfice d'une réduction d'impôt pour les entreprises assujetties à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés.
- La loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République modifie les conditions ouvrant droit à la défiscalisation des dons. En effet, cette loi instaure une obligation déclarative pour les organismes sans but lucratif ayant reçu des dons ouvrant droit à l'émission d'un reçu fiscal.

Convention de dons de denrées alimentaires entre le Département du Nord, un collège et une association d'aide alimentaire habilitée en application de l'article Article L. 266-2 du code de l'action sociale et des familles

ENTRE les soussignés :

M. XXXXX XXXXXXXX, Principal du collège XXXXXX XXXXXXXX à XXXXXX, dûment habilité par décision du Conseil d'administration en date du

Ci-après dénommée le COLLEGE

ET

Le DEPARTEMENT DU NORD, sis 51 rue Gustave DELORY, 59047 Lille Cedex, représenté par M. XXXX XXXXXXXX, Président du Conseil Départemental, dûment habilité par délibération en date du

Ci-après dénommée le DEPARTEMENT

ET

l'ASSOCIATION, association de loi 1901 enregistrée à la préfecture de domiciliée, représentée par son(sa) Président(e) Monsieur/Madame dûment habilité(e) à l'effet des présentes ;

Ci-après dénommée l' « ASSOCIATION »

CONSIDÉRANT :

L'ordonnance n° 2019-1069 du 21 octobre 2019 relative à la lutte contre le gaspillage alimentaire et son décret d'application, qui impose aux collèges préparant plus de 3000 repas par jour de proposer à une ou plusieurs associations habilitée(s) à recevoir des contributions publiques destinées à la mise en œuvre de l'aide alimentaire de conclure une convention précisant les modalités selon lesquelles les denrées alimentaires lui (leur) sont cédées à titre gratuit ;

L'article 19 de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République soumettant à une nouvelle obligation déclarative les organismes qui délivrent des reçus, des attestations ou tous autres documents par lesquels ils indiquent à un contribuable qu'il est en droit de bénéficier des réductions d'impôt prévues pour les particuliers (article 200 du CGI), pour les entreprises (article 238 bis du CGI) et pour les redevables de l'impôt sur la fortune immobilière (article 978 du CGI). L'article 222 bis du CGI indique que les organismes doivent déclarer chaque année à

l'administration fiscale le montant global des dons et versements mentionnés sur ces documents ainsi que le nombre de reçus délivrés selon un modèle fixé par l'administration ;

Les réglementations européenne et nationale relatives à l'hygiène et à la sécurité sanitaire des aliments, notamment :

- le règlement (CE) n° 178/2002 du Parlement européen et du Conseil du 28 janvier 2002 qui pose le principe fondamental de la responsabilité des exploitants du secteur alimentaire ; chacun étant responsable des étapes de la production, de la transformation et de la distribution dans la ou les entreprises placées sous son contrôle ;
- le règlement (CE) n°852/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relatif à l'hygiène des denrées alimentaires ;
- le règlement (CE) n°853/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 qui précise les conditions d'agrément des établissements qui mettent sur le marché des produits d'origine animale ;
- le règlement (UE) n°1169/2011 du 25 octobre 2011 concernant l'information des consommateurs sur les denrées alimentaires ;
- la communication de la Commission « Lignes directrices de l'Union européenne sur les dons alimentaires (2017/C 361/01) »
- la communication de la Commission « Lignes directrices relatives aux plans de maîtrise sanitaire de toutes les activités du commerce de détail alimentaire, y compris les dons alimentaires (2020/C 199/01) » ;
- le règlement d'exécution (UE) n°931/2011 de la Commission du 19 septembre 2011 relatif aux exigences de traçabilité définies par le règlement (CE) n°178/2002 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les denrées alimentaires d'origine animale ;
- le décret du 28 décembre 2016 relatif aux dons de denrées alimentaires entre un commerce de détail alimentaire et une association d'aide alimentaire habilitée en application de l'article L. 230-6 du code rural et de la pêche maritime ;
- le décret n° 2020-1274 du 20 octobre 2020 relatif aux dons de denrées alimentaires prévus à l'article L. 541-15-6 du code de l'environnement, à leur qualité et aux procédures de suivi et de contrôle de leur qualité ;
- l'arrêté du 21 décembre 2009 modifié et l'arrêté du 8 octobre 2013, qui établissent les températures maximales de conservation des denrées alimentaires applicables au stade de la remise directe et du transport et définissent les notions de préparations culinaires élaborées à l'avance et d'excédents ;
- l'arrêté du 8 juin 2006, qui précise par son titre III et ses annexes 3 et 4 les conditions d'application en France de la dérogation à l'agrément sanitaire, notamment dans le cas de la cession de denrées à des établissements caritatifs ;
- l'arrêté du 7 janvier 2021 fixant les catégories de denrées alimentaires qui sont exclues du don compte tenu du risque sanitaire que leur conservation peut engendrer
- l'instruction technique DGAL/SDSSA/2020-430 du 06-06-2022 relative aux activités de commerce de détail de produits d'origine animale et denrées alimentaires en contenant, qui détaille les modalités de mise en œuvre des arrêtés précédents.

ÉTANT EXPOSÉ QUE :

Depuis plusieurs années, l'augmentation du nombre de personnes en situation de pauvreté conduit plus de 5,5 millions de personnes à avoir recours à l'aide alimentaire dispensée sur l'ensemble du territoire par les associations et les institutions.

Les actions de soutien alimentaire mises en œuvre par l'ASSOCIATION constituent un levier d'inclusion sociale des personnes aidées. Elles s'articulent autour d'une démarche soucieuse de l'équilibre nutritionnel, respectueuse de la dignité des personnes.

Pour disposer des moyens de répondre aux besoins alimentaires, les bénévoles et salariés de l'ASSOCIATION recherchent toutes les formes de soutiens financiers et matériels permettant d'y faire face et mettent en place des actions de collectes de denrées alimentaires notamment auprès des enseignes de la grande distribution.

Ces actions de récupération de denrées alimentaires complètent celles Fonds Social Européen (FSE+) et des collectes nationales d'alimentation.

Le COLLEGE propose des produits alimentaires.

Dans le cadre de son activité, le COLLEGE peut être amené à sortir de sa distribution certaines marchandises, notamment pour éviter de présenter plusieurs fois le même plat, ou pour éviter une perte due à l'arrêt du service au consommateur (veille de week-end, de vacances...).

Dans le cadre d'une politique de développement durable et dans une démarche citoyenne et humanitaire (afin notamment de permettre l'alimentation quotidienne de personnes démunies et d'éviter de gaspiller des denrées alimentaires encore consommables dans des délais courts), le COLLEGE a décidé d'apporter son aide à l'association en organisant un partenariat avec cette dernière.

L'ASSOCIATION reconnaît être une association caritative habilitée, conformément aux articles L. 266-1 et L. 266-2 du code de l'action sociale et des familles, dont la vocation est de distribuer de l'aide alimentaire qui « *a pour objet la fourniture de denrées alimentaires aux personnes les plus démunies* » et l'accompagnement plus global des personnes en situation de pauvreté, et est à ce titre habilitée à distribuer de l'aide alimentaire.

Pour une bonne gestion des stocks, L'ASSOCIATION déclare pouvoir délivrer des reçus permettant au COLLEGE de justifier auprès des services de compatibilité compétentes, l'existence d'un don de produits alimentaires à un organisme visé.

Dans ce cadre, le COLLEGE propose à titre gratuit à l'ASSOCIATION, des denrées alimentaires encore consommables, ce que l'ASSOCIATION accepte dans les conditions précisées dans les articles ci-dessous.

L'ASSOCIATION réceptrice dispose de moyens permettant, le cas échéant, de transporter et/ou de stocker les denrées dans le respect des obligations de conformité de température et des règles d'hygiène et de sécurité des aliments. Elle confie cette (ces) action(s) de réception à des personnes préalablement formées ou informées au respect de ces règles.

Dans ce contexte les Parties ont décidé de conclure la présente convention de partenariat. Les Parties conviennent que cette convention a pour objet de formaliser et de fixer un cadre strict aux dons que le COLLEGE, en fonction de ses stocks et disponibilités, acceptera de faire à l'ASSOCIATION.

CECI EXPOSÉ, IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 – OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet d'encadrer les conditions dans lesquelles le COLLEGE cède à l'ASSOCIATION, à titre gratuit, des denrées alimentaires.

Ces dons sont librement consentis et acceptés par les Parties aux conditions ci-dessous énoncées.

Il est convenu entre les Parties que la présente convention ne constitue en aucune manière un contrat de société ou un contrat de travail. Par ailleurs, il est expressément convenu que la présente convention ne comporte aucune quantité minimale de denrées à donner pour le COLLEGE ou à ramasser pour l'ASSOCIATION, étant précisé qu'elle ne présente aucun caractère d'exclusivité, le COLLEGE se réservant le droit de conclure des conventions similaires avec d'autres associations habilitées.

Le COLLEGE fait don, sans contrepartie et dans une intention libérale, des produits, en faveur de l'ASSOCIATION qui y consent et en devient propriétaire à compter de la signature du bordereau d'enlèvement rempli contradictoirement par les deux parties. Ce don ne pourra en aucun cas entraîner une responsabilité pécuniaire du COLLEGE et de l'ASSOCIATION dans leurs relations contractuelles.

Article 2 – DENREES

2.1 DENREES CONCERNEES

Rappel des dispositions réglementaires

Les denrées mises à disposition ne sont pas dangereuses conformément à l'article 14 du règlement 178/2002¹, soit ni préjudiciables à la santé, ni impropres à la consommation humaine. En particulier, aucune denrée dont la date limite de consommation (DLC) est dépassée ne peut être distribuée. Aucune denrée d'origine animale relevant des catégories fixées par l'arrêté du 7 janvier 2021 susvisé ne peut faire partie des lots donnés.

*Pour les denrées soumises à une date limite de consommation (DLC), le délai restant jusqu'à son expiration est, au jour de prise en charge du don par l'association d'aide alimentaire, **égal ou supérieur à 48 heures**. Ce délai peut être inférieur si l'association est en mesure de justifier qu'elle est apte à redistribuer les denrées concernées avant l'expiration de la date limite de consommation².*

Concernant le cas particulier du don d'œufs, depuis le 8 décembre 2022, les œufs en coquille cédés par l'opérateur doivent être remis à l'association dans un délai n'excédant pas 28 jours après la ponte (modification de l'Annexe III, section X, chapitre I, point 3 du règlement (CE) n°853/2004 par le Règlement 2022/2258 du 09/09/2022³).

Les denrées mises à disposition par le COLLEGE ne comprennent pas de denrées que le *Guide des bonnes pratiques d'hygiène* en vigueur préconise de refuser.

Le COLLEGE et l'ASSOCIATION choisissent le mode de transport suivant (*rayez la mention inutile*) :
liaison froide uniquement / liaison chaude uniquement.

Le COLLEGE est seul décisionnaire, en fonction de ses disponibilités et de ses stocks, du choix des produits qu'il souhaite donner à l'ASSOCIATION.

¹ Règlement (CE) 178/2002 du Parlement européen et du Conseil du 28 janvier 2002 établissant les principes généraux et les prescriptions générales de la législation alimentaire, instituant l'Autorité européenne de sécurité des aliments et fixant des procédures relatives à la sécurité des denrées alimentaires

² Article D. 543-306 du code de l'environnement

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=OJ:L:2022:299:FULL&from=FR> soit le 16 décembre 2022

2.2 CONDITIONNEMENT DES DENREES

Rappel des dispositions réglementaires

Les lots de contenants doivent être accompagnés des informations visées par le règlement (UE) n° 931/2011⁴, à savoir une description exacte des denrées, le volume ou la quantité de denrées, les nom et adresse de l'expéditeur des denrées voire de leur propriétaire, les nom et adresse du destinataire voire de leur futur propriétaire, un numéro de référence identifiant, selon le cas, le lot ou le chargement et la date d'expédition. A ces informations, doivent s'ajouter des recommandations concernant les modalités de stockage (température, notamment) et d'utilisation (passage possible ou non au micro-ondes) des plats. Chaque contenant (barquette, bac gastro, ...) doit mentionner la DLC du produit et, dans la perspective d'un don en liaison chaude, la mention éventuelle d'une première remise en température. Le récépissé de don regroupe utilement ces informations.

Il est convenu entre les Parties que les denrées, suivant leur catégorie, répondent à des critères de conditionnement précis.

En fonction des contraintes logistiques et des denrées considérées, il pourra être considéré que les produits donnés par le COLLEGE sont susceptibles de contenir les 14 allergènes listés par l'article 9 du règlement n°1169/2011 du 25 octobre 2011. Dans ce cas, les bénéficiaires seront informés par l'ASSOCIATION de l'impossibilité de garantir l'absence d'ingrédient à l'origine d'allergie alimentaire dans les produits considérés et le produit ne sera pas distribué aux personnes avec une allergie alimentaire identifiée ou supposée.

Le cas échéant, l'hygiène des contenants non jetables fournis par le COLLEGE dans le cadre du don est assurée par l'ASSOCIATION avant leur retour au COLLEGE. A réception par le COLLEGE celui-ci redevient responsable de l'hygiène des contenants qu'il réutilise.

2.3 CONDITIONS DE REFUS DE DENRÉES PAR L'ASSOCIATION

Rappel des dispositions réglementaires

L'association bénéficiaire du don peut en refuser tout ou partie lorsque, notamment, ses capacités de transport, de stockage ou les possibilités de distribution ne sont pas suffisantes ou qu'après contrôle visuel des denrées celles-ci paraissent impropres à la consommation ou que les exigences réglementaires en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité sanitaire ne sont pas respectées⁵.

En tout état de cause, l'ASSOCIATION se réserve le droit de refuser ponctuellement tout ou partie d'un don en fonction des besoins identifiés des personnes accueillies, ou à l'occasion de la vérification et du contrôle visés en 4.4, ou encore en fonction de ses capacités matérielles et logistiques à recevoir ces denrées.

Dans cette hypothèse, elle devra en informer le COLLEGE dans les plus brefs délais afin que celui-ci puisse le cas échéant trouver une solution alternative.

⁴ Règlement d'exécution (UE) n°931/2011 de la Commission du 19 septembre 2011 relatif aux exigences de traçabilité définies par le règlement (CE) n°178/2002 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les denrées alimentaires d'origine animale

⁵ Article D. 543-07 du code de l'environnement

Article 3 – DURÉE - RÉSILIATION

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de sa signature. À l'issue de cette période, la convention pourra être tacitement reconduite par période d'un an, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des Parties par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'échéance du contrat et en respectant un préavis d'un mois. En cas de gestion concédée et de résiliation du contrat de restauration auquel le COLLEGE est partie, pour quelle que raison que ce soit, le présent contrat sera automatiquement résilié dès notification adressée par le COLLEGE par lettre recommandée avec accusé de réception, sans indemnité de quelque nature que ce soit.

La présente convention peut être dénoncée, sans indemnité, par l'une ou l'autre des parties en cas de non-respect de l'une des clauses de cette dernière.

Article 4 – CONDITIONS DE RETRAIT, D'ENLÈVEMENT, DE TRANSPORT, DE STOCKAGE ET D'UTILISATION DES DENRÉES

4.1 PERSONNES RÉFÉRENTES

Le COLLEGE désigne, tout au long de l'année, un(e) ou des responsable(s) qui ont en charge la gestion physique et administrative de la remise des dons à l'ASSOCIATION.

L'ASSOCIATION désigne, tout au long de l'année, un(e) responsable et confie la mission de récupération des dons à des personnes qui connaissent les règles de base de l'hygiène et de la sécurité sanitaire des aliments.

4.2. PLAN DE GESTION DE LA QUALITE

Rappel des dispositions réglementaires⁶

Le COLLEGE dispose d'un plan de gestion de la qualité du don⁷ de denrées alimentaires qui comprend :

1° Un plan de sensibilisation de l'ensemble du personnel à la lutte contre le gaspillage alimentaire et au don de denrées alimentaires ;

2° Un plan de formation des personnels chargés de tout ou partie des opérations liées à la réalisation de dons ;

3° Les conditions d'organisation du don de denrées alimentaires, y compris de gestion de la sous-traitance ;

4° Des procédures visant à évaluer la qualité du don, à enregistrer les défauts signalés par l'association destinataire du don de denrées alimentaires et suivre les actions correctives engagées.

Dans chaque établissement, est désignée une personne qualifiée responsable de la coordination, du suivi et du respect de ce plan de gestion. Cette personne veille au respect de l'application des dispositions prévues aux articles D. 543-306 et D. 543-307.

⁶ Article D. 543-308 du code de l'environnement

⁷ Article D. 543-308 du code de l'environnement

Le plan de gestion de la qualité du don et les résultats des contrôles sont régulièrement communiqués à l'association destinataire du don de denrées alimentaires. Ils alimentent l'obligation de publicité des engagements en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire mentionnée à l'article L. 541-15-6-1 et sont transmis à l'autorité administrative sur demande.

4.3. SOUS-TRAITANCE

La personne qualifiée responsable de la coordination, du suivi et du respect du plan de gestion de la qualité du don s'assure du respect des obligations qui incombent aux Parties par le sous-traitant en cas de sous-traitance d'une ou partie des étapes du processus du don.

4.4 QUALITE DES DENREES

Avant chaque enlèvement, l'ASSOCIATION vérifie que le COLLEGE a mis à disposition les denrées dans les conditions définies à l'article 2 de la présente convention et contrôle la conformité des températures de conservation des produits. Elle se réserve le droit de refuser les produits dont l'aspect général ne satisfait pas à ces conditions.

4.5 TRI ET TRAÇABILITE DU DON

Rappel des dispositions réglementaires

Le tri des denrées alimentaires respectant les modalités décrites à l'article D. 543-306 du code l'environnement est effectué par le donateur⁸.

Le COLLEGE s'assure que, pour chaque don, les denrées sont préparées et triées pour leur retrait, en contrôlant la DLC et l'état de bonne conservation de ces dernières.

Pour satisfaire aux obligations de traçabilité des denrées alimentaires, un bordereau d'enlèvement est établi par l'interlocuteur référent et fourni à l'ASSOCIATION. Les mentions suivantes y sont apportées :

- libellé du produit ;
- quantité (en Unité de Vente Consommateur, poids, autre unité quantitative) ;
- Le cas échéant : numéro d'agrément ;
- Un numéro de référence identifiant le lot ou le chargement, selon le cas ;
- Température à cœur des denrées non préemballées ;
- La date de production et date limite de consommation ;
- La date de prise en charge ;
- Des recommandations concernant les modalités de stockage (température, notamment) et d'utilisation (passage possible ou non au micro-ondes) des plats ;
- Nom, coordonnées et signature du référent don du COLLEGE ;
- Nom, coordonnées et signature du référent don de l'ASSOCIATION ;

L'ASSOCIATION doit confirmer, suite au tri effectué en amont par le COLLEGE, après contrôle, la conformité des denrées données en apposant la mention « don pour l'acceptation des marchandises en l'état » ainsi que sa signature sur le bon de retrait ainsi établi. Elle indiquera sur le bon de retrait, le cas échéant, les denrées non-acceptées en les rayant.

Dans l'hypothèse d'un litige sur cet inventaire, les Parties se rapprochent pour effectuer les correctifs nécessaires.

⁸ D'après l'article D. 543-307 du code de l'environnement

Conformément à ce qui précède, concernant la traçabilité des dons alimentaires, l'ASSOCIATION doit :

- communiquer un numéro de téléphone ou email au COLLEGE ;
- communiquer le nom et la qualité d'une personne ayant compétence pour traiter cette information ;
- prévenir le COLLEGE de tout changement pouvant freiner la transmission de l'information (modification de l'interlocuteur, numéro de téléphone, email...) ;
- tenir informées les personnes détentrices des produits en cas de rappel.

En cas d'alerte sanitaire de type « retrait-rappel » le COLLEGE s'engage à ce que soit envoyé à l'ASSOCIATION, par email, l'information qui entraînera alors une procédure d'alerte.

L'ASSOCIATION s'engage, en cas de retrait-rappel, à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour isoler dans les meilleurs délais toutes les denrées alimentaires concernées et s'engage à respecter les modalités du guide des bonnes pratiques d'hygiène en vigueur, concernant la gestion des alertes.

4.6 CONDITIONS DE L'ENLEVEMENT DES DENREES

Le COLLEGE s'engage à garantir les conditions de stockage appropriées selon les produits (notamment respect des températures) dans l'attente de l'enlèvement de la marchandise par l'ASSOCIATION.

L'ASSOCIATION s'engage à enlever les denrées aux date, heure et lieu convenus en amont avec le responsable mandaté par le COLLEGE.

Sauf cas de force majeure, l'ASSOCIATION informe le COLLEGE, au plus tard 24h à l'avance, de l'impossibilité d'enlever les denrées aux date et heure prévues.

L'ASSOCIATION s'engage à respecter les règles d'hygiène et de sécurité applicables définies par le COLLEGE.

4.7 TRANSPORT ET STOCKAGE

Livraison des denrées par le COLLEGE

Le COLLEGE peut proposer à titre gratuit à l'ASSOCIATION le transport des denrées alimentaires vers l'entrepôt désigné par celle-ci. Dans ce cas, le transport reste sous la responsabilité du COLLEGE.

Transport et stockage des denrées par l'ASSOCIATION

Dans le cas où les denrées ne sont pas livrées par le COLLEGE, L'ASSOCIATION reconnaît qu'elle dispose de moyens permettant, le cas échéant, de transporter et/ou de stocker les denrées dans le respect des obligations de conformité de température, et le respect des règles d'hygiène et de sécurité des aliments. Elle confie cette action de réception à des personnes qui connaissent les règles de base de l'hygiène et de la sécurité des aliments et ont reçu à cet effet la formation ou l'information adéquate, conformément au *Guide des bonnes pratiques d'hygiène* en vigueur applicable au don alimentaire.

L'ASSOCIATION prend à sa charge la responsabilité et tous les frais des opérations d'enlèvement, de chargement, d'arrimage, de transport vers l'établissement de stockage, d'éclatement ou de redistribution, et de déchargement des denrées.

Le COLLEGE ne pourra en aucun cas voir sa responsabilité engagée au titre du transport qui est sous la responsabilité de l'ASSOCIATION.

4.8 UTILISATION DES DENRÉES

L'ASSOCIATION s'engage à n'utiliser les denrées que dans le cadre de son activité d'aide alimentaire.

À ce titre, l'ASSOCIATION s'engage à distribuer les denrées dans les plus brefs délais et à éliminer, à sa charge, toutes les denrées dont la date limite de consommation serait dépassée dans le cadre de son propre circuit de distribution, qui présenteraient le moindre signe d'altération (boîtes gonflées, perte d'étanchéité ou rupture du conditionnement, etc.) ou qui plus généralement présenteraient manifestement un risque pour la santé ou sécurité des consommateurs.

L'ASSOCIATION s'engage à informer les bénéficiaires de ces dons des conditions nécessaires de conservation et d'utilisation à respecter, compte tenu de la nature du produit et notamment de la proximité de la date limite de consommation ou de la date de durabilité minimale.

Article 5 – COMMUNICATION

Toute communication externe ou interne en lien avec la présente convention, ainsi que sur les modalités de coopération au titre de la présente convention entre le COLLEGE et l'ASSOCIATION, devra être préalablement soumise à l'approbation des deux Parties.

Le cas échéant, chacune des deux Parties s'engage à respecter le plan de communication établi conjointement et à faire valider avant publication par écrit à l'autre Partie l'ensemble des supports de communication mis en place dans le cadre de la présente convention.

Article 6 – ASSURANCE – RESPONSABILITE

Chacune des Parties justifiera, à la signature de la présente convention, d'une assurance responsabilité civile couvrant l'ensemble de ses activités et les conséquences dommageables liées à son activité.

L'ASSOCIATION prend, dès la signature du bon de retrait, la responsabilité des denrées, conformément à ce qui est exprimé dans l'instruction technique DGAL/SDSSA/2022-430 du 8 juin 2022 susvisée. Toute utilisation des produits issus des dons de le COLLEGE telle que la préparation, la remise en température, la conservation, l'usage et la distribution s'effectuera sous la seule et unique responsabilité de l'ASSOCIATION qui s'engage à respecter l'ensemble des dispositions réglementaires applicables à ces opérations, notamment en matière d'hygiène.

Article 7 – COLLABORATION

Chacune des Parties s'engage à informer l'autre Partie de toute difficulté de quelque ordre qu'elle soit à l'occasion de l'exécution de la présente convention.

Un bilan du partenariat sera établi annuellement entre l'ASSOCIATION et le COLLEGE, et notamment un état des lieux de la qualité du don.

Article 8 – FORCE MAJEURE

Si, par suite d'un cas de force majeure, au sens de l'article 1218 du code civil, l'une ou l'autre des Parties était dans l'impossibilité de remplir ses obligations au titre de la présente convention, l'exécution de celle-ci serait suspendue pendant la durée de cette force majeure.

Chaque Partie s'engage à avertir immédiatement l'autre Partie de tout événement de force majeure l'affectant.

Dans l'hypothèse où cet événement perdurerait pour une durée supérieure à un mois, l'autre Partie pourra mettre fin à la présente convention de plein droit et avec effet immédiat.

Article 9 – MODIFICATION DE LA CONVENTION

Toute modification de la présente convention fera l'objet d'un avenant signé des deux Parties.

Article 10 – INCESSIBILITE

La présente convention est conclue *intuitu personae*, elle est incessible et intransmissible sauf accord exprès du COLLEGE et de l'ASSOCIATION.

Toutefois, le COLLEGE pourra céder la convention à toute société du Groupe auquel elle appartient ; il en informera alors l'ASSOCIATION.

Article 11 – INDEPENDANCE DES CLAUSES

Si l'une quelconque des stipulations de la présente convention (ou de tout document qui y est annexé), devait être déclarée illégale, nulle, inapplicable ou inopposable, en tout ou partie par toute juridiction compétente, elle sera considérée comme non écrite et toutes les autres stipulations de l'ensemble contractuel connexe demeureront pleinement en vigueur.

Article 12 – DOMICILIATION

Les Parties élisent domicile à l'adresse de leurs établissements respectifs.

Tout changement d'adresse de l'une des Parties devra faire l'objet d'une notification à l'autre Partie, par lettre recommandée avec accusé de réception, tant que subsistera l'éventualité de la mise en œuvre d'une ou plusieurs des obligations prévues au titre de la présente convention.

ARTICLE 14 - REGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige résultant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention, les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour parvenir à un règlement amiable dudit litige. En cas d'échec de la conciliation, le différend sera porté devant le Tribunal Administratif de LILLE.

Pour l'exécution des présentes, les Parties font élection de domicile en leurs sièges sociaux respectifs.

Fait à

Le/...../.....

En 3 exemplaires originaux,

Pour le COLLEGE,

Pour le DEPARTEMENT,

Pour l'ASSOCIATION,

Annexe 8 : Evénements thématiques

Les établissements peuvent participer aux exemples d'événements ci-dessous.

- **Semaine du Goût**

La Semaine du Goût, célébrée en octobre, est un événement dédié à l'éducation au goût et à la promotion d'une alimentation saine et variée. En restauration collective, elle se traduit par l'élaboration de menus spéciaux mettant en avant la diversité des saveurs, des produits locaux et de saison, ainsi que par des animations éducatives telles que des ateliers de dégustation. Cette initiative vise à éveiller les convives, en particulier les jeunes, à la richesse du patrimoine culinaire et à encourager une alimentation équilibrée.

- **Semaine « Tour du Monde »**

La Semaine « Tour du Monde », organisée en octobre, est une initiative qui invite les convives à découvrir la diversité culinaire mondiale végétarienne. Elle propose des menus inspirés des cuisines de différents pays, permettant de voyager à travers les saveurs et les traditions culinaires du monde entier. Elle favorise l'ouverture culturelle et la découverte de nouvelles saveurs, tout en offrant une expérience gustative variée et enrichissante.

- **Semaine Européenne de Réduction des Déchets**

La Semaine Européenne de Réduction des Déchets (SERD), organisée chaque année en novembre, vise à sensibiliser et à mobiliser autour de la réduction des déchets. Cela se traduit par des actions concrètes telles que la diminution du gaspillage alimentaire, l'optimisation de l'utilisation des ressources, et la mise en place de pratiques durables. Les établissements peuvent organiser des ateliers de sensibilisation, revoir leurs processus de gestion des déchets, et encourager les convives à adopter des comportements plus responsables.

- **Le Grand Repas**

Le Grand Repas est un événement national qui réunit chaque année en octobre des convives autour d'un même menu, élaboré à partir de produits locaux et de saison. Il vise à promouvoir une alimentation saine, durable et solidaire. Cet événement offre l'opportunité de sensibiliser le public, notamment les jeunes, aux enjeux de l'alimentation équilibrée et du respect de l'environnement, tout en valorisant le patrimoine culinaire régional.

3.2

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20250331-331795-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 4 avril 2025

Publié le 4 avril 2025

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 31 MARS 2025
SEANCE DU 31 MARS 2025**

Suite à la convocation en date du 18 mars 2025

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Etaient présents : Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Grégory BARTHOLOMEUS, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Jean-Luc DAR COURT, Christine DECODTS, Sylvie DELRUE, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Michel LEFEBVRE, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Karima ZOUGGAGH.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Salim ACHIBA donne pouvoir à Doriane BECUE, Bernard BAUDOUX donne pouvoir à Agnès DENYS, Pierre-Michel BERNARD donne pouvoir à Jean-Luc DAR COURT, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Didier MANIER, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Martine ARLABOSSE, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Marie CIETERS, Carole DEVOS donne pouvoir à Régis CAUCHE, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Michel LEFEBVRE, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Valérie CONSEIL, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Nicolas LEBLANC donne pouvoir à Yannick CAREMELLE, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Anne MIKOLAJCZAK donne pouvoir à Maël GUIZIOU, Marie-Paule ROUSSELLE donne pouvoir à Monique EVRARD, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Philippe WAYMEL, Anne VANPEENE donne pouvoir à Patrick VALOIS.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Claudine DEROEUX, Sébastien LEPRETRE, Valérie LETARD.

Absent(e)(s) : Charles BEAUCHAMP, Loïc CATHELAIN, Laurent DEGALLAIX, Frédéric DELANNOY, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Eric RENAUD, Bertrand RINGOT, Jean-Noël VERFAILLIE.

OBJET : Contrat de station thermale de Saint-Amand-les-Eaux 2024-2029

DECIDE à l'unanimité:

- de valider le projet de programmation de la station thermale de Saint-Amand-les-Eaux 2024-2029, dans les termes du projet ci-joint, en annexe 2.

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 15 h 50.

53 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 18 pouvoirs.

Vote intervenu à 15 h 51.

Au moment du vote, 53 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 18

Absents sans procuration : 11

N'ont pas pris part au vote : 0

Ont pris part au vote : 71 (y compris les votants par procuration)

Résultat du vote :

Abstention : 0

Total des suffrages exprimés : 71

Majorité des suffrages exprimés : 36

Pour : 71 (Groupe Union Pour le Nord ; Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen ; Groupe Communiste et Républicain : pour l'Humain d'Abord ! ; Groupe Ecologiste Europe Ecologie Les Verts Génération.s ; Mesdames BAILLEUL et DECODTS non-inscrites)

Contre : 0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation,
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques et de
l'Achat Public,

Eric LECAT



CONTRAT DE STATION THERMALE DE SAINT-AMAND-LES-EAUX 2018-2023

Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment les articles L1111-4, L 1111-9, L1511-2 et L4221-1,

Vu la délibération n°20161758 du conseil régional du 24 novembre 2016 relative aux modalités de mise en œuvre du SRADDET, Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires.

Vu la délibération n°20170444 du conseil régional du 30 mars 2017 relative à l'adoption du SRDEII, Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation,

Vu la délibération n°20170738 du conseil régional du 29 juin 2017 relative à la Stratégie de développement touristique au service de l'attractivité régionale,

Vu la délibération n° 20180219 du conseil régional du 6 février 2018 relative à l'accord de principe de participation à l'élaboration du projet de contrat de station thermale de Saint-Amand-les-Eaux,

ENTRE LES PARTENAIRES SUIVANTS :

L'Etat, représenté par Monsieur Michel LALANDE, agissant en qualité de Préfet de Région Hauts-de-France,

Et

La Région Hauts-de-France,

Ayant son siège social au 151 Boulevard du Président Hoover 59555 Lille Cedex, représentée par son Président, Monsieur Xavier BERTRAND, dûment habilité à signer le présent contrat par Délibération n°20181161 du 3 juillet 2018, ci-après désignée « la Région » ;

Et

La Commune de Saint-Amand-les-Eaux,

Ayant son siège social au 65 Grand'Place - CS 30209 - 59734 Saint-Amand-les-Eaux, représentée par son Maire, Monsieur Alain BOCQUET, dûment habilité à signer le présent contrat par Délibération n°18.076 du 26 juin 2018;

Et

Le Pôle Métropolitain du Hainaut Cambrésis,

Ayant son siège social au 2 place de l'hôpital général -59300 Valenciennes, représenté par Monsieur Laurent DEGALLAIX, agissant en qualité de Président, dûment habilité à signer le présent contrat par Délibération n°33/2018 du 08 juin 2018;

Et

La Communauté d'Agglomération de la Porte du Hainaut,

Ayant son siège social rue Michel-Rondel - BP 59 59135 WALLERS-ARENBERG, représenté par son Président, Monsieur Alain BOCQUET ou son représentant, dûment habilité à signer le présent contrat par Délibération n°113/18 du 26 juin 2018;

Ci-après désignés ensemble « les partenaires »

EN TANT QUE PRESENT A L'ACTE

La Chaîne thermique du soleil,

S A S, Société par Actions Simplifiées – Immatriculée au R.C.S de Paris, sous le numéro 310 966 540 – APE 741J ayant son Siège Social à Paris (75002), 32, avenue de l'Opéra - 75002 PARIS, représenté par sa Présidente, Madame Eléonore GUERARD,

Ci-après désigné « la Chaîne thermique du soleil », « les thermes » ou « l'établissement thermal »

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

Saint-Amand-Les-Eaux bénéficie d'une place stratégique exceptionnelle. Elle bénéficie d'une situation géographique privilégiée. Depuis 1996 et la réouverture des thermes, l'activité thermale de la ville n'a cessé de croître. Depuis une quinzaine d'années, un grand nombre de contrats de station ont été signés en France, notamment en Auvergne, Rhône-Alpes et Aquitaine. Ces contrats de station permettent de développer l'activité économique et touristique des stations thermales en mobilisant les différentes collectivités partenaires sur des projets à rayonnement régional à l'échelle de plusieurs années.

Les exemples de réussite de ces contrats de station ont poussé de plus en plus de régions à en élaborer avec leurs cités thermales. Ce qui a permis, à travers cette porte d'entrée que constitue le thermalisme, de développer de nouvelles filières touristiques et de redynamiser des territoires ruraux ou péri-urbains.

Le contrat de station thermique de Saint-Amand-Les-Eaux est un contrat entre acteurs publics qui s'engagent (sous réserve du vote de leur assemblée délibérante) à :

- favoriser le développement de l'offre touristique et de l'attractivité du territoire à partir du thermalisme,
- participer à la création d'une identité de ville « Santé et Bien-être »
- Faire de Saint-Amand-Les-Eaux l'un des pôles touristiques régionaux de premier plan

Ce contrat de station 2018-2023 ne se limite pas à l'activité thermique. Il a notamment vocation à se matérialiser par des actions directes en lien avec cette activité et l'environnement mais aussi plus globalement à l'échelle de la région Hauts-de-France. Le thermalisme peut permettre de développer de nouvelles filières touristiques et de redynamiser des territoires ruraux ou péri-urbains dans le cadre du tourisme de mieux-être.

LE CONTRAT DE STATION : UN LEVIER DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET TOURISTIQUE

Pourquoi Saint-Amand-Les-Eaux ?

Les villes qui ont bénéficié de contrats de station ont pu lancer de nombreux projets autour de leurs stations thermales et surtout passer à un nouveau stade de développement de leur activité touristique et économique.

Depuis 1996 et la réouverture des thermes, l'activité thermique n'a cessé de croître dans la ville, passant de 3 200 curistes annuels à 9 800 en 2017. **Cette activité thermique doit dépasser le simple cadre des thermes et devenir l'ADN de la Ville, afin de faire de Saint-Amand-Les-Eaux une place forte et reconnue de « santé bien-être » et du tourisme dans les Hauts-de-France.**

Saint-Amand-Les-Eaux bénéficie d'une place stratégique exceptionnelle, puisqu'elle est la seule station thermique au nord de la région parisienne et donc la seule station thermique dans la nouvelle grande région Hauts-de-France. **C'est une pépite, un atout unique qui doit être valorisé et promu.**

Sa situation géographique renforce sa dimension stratégique dans le cadre d'un développement touristique global et cohérent, puisque la ville se trouve à deux heures de Paris, une demi-heure de Lille, 15 min de Valenciennes et autant de Tournai sa voisine belge.

La commune dispose également sur son territoire et à proximité, d'un environnement et d'équipements touristiques favorables (Parc naturel régional Scarpe-Escaut, Casino, Centre aquatique intercommunal de l'Amandinois, port de plaisance, Arenberg Creative Mine (ancienne mine reconverte en pôle d'excellence en image et médias numériques), bassin minier classé patrimoine mondial de l'Unesco, Parc loisirs et nature de La Porte du Hainaut et la mare à Gortaux à Raismes, forêt domaniale de 4600 hectares (Walleris - Saint-Amand-Les-Eaux - Raismes), vestiges restaurés de l'Abbaye, de la Tour Abbatiale et de l'échevinage, Historial amandinois, eaux minérales).

C'est ce statut d'exceptionnalité et ce potentiel qui doit être reconnu aujourd'hui à travers un contrat de station.

Comment et avec qui?

Ce projet, pour qu'il se développe pleinement, passe par l'implication du plus grand nombre d'acteurs. Derrière celui-ci, **ce sont tous les acteurs potentiellement parties prenantes qui doivent être impliqués**. C'est-à-dire, l'Etat, la Région Hauts-de-France, le Conseil départemental du Nord, la Communauté d'Agglomération de La Porte du Hainaut, le pôle métropolitain Hainaut-Cambrésis, l'Union Européenne mais aussi des partenaires privés.

Chaque acteur institutionnel bénéficiera du développement touristique sur son territoire à son échelle et a donc un rôle à jouer dans ce contrat de station. **Une activité touristique qui se développe renvoie l'image d'un territoire dynamique, c'est donc plus d'attractivité économique et plus d'emplois.**

Les partenaires privés sont bien évidemment aussi des acteurs essentiels de ce développement. D'une part, les thermes sont exploités par la Chaîne Thermale du soleil qui s'engage sur le territoire depuis près de 20 ans et qui a tout à gagner à voir le tourisme se développer autour de cette activité thermique. D'autre part, les activités périphériques privées annexes, bénéficieront mécaniquement d'une hausse de leur fréquentation et de leur activité.

L'envergure et la réussite du projet dépend donc de la capacité à fédérer le maximum d'acteurs.

Le thermalisme, un secteur à forts enjeux médicaux et économiques

Le développement de la recherche thermique a permis une reconnaissance des bienfaits du thermalisme sur la santé et le bien-être

La médecine thermique a beaucoup avancé ces dernières années sous l'impulsion de la recherche scientifique. Les études viennent valider le Service Médical Rendu (critère utilisé en santé publique pour classer les dispositifs médicaux en fonction de leur utilité d'un point de vue thérapeutique ou diagnostique) des cures thermales, par l'intermédiaire principalement de l'Association Française pour la Recherche Thermale qui a mobilisé depuis 2004 plus de 10 millions d'euros¹. De nombreuses études ont donc vu le jour ces 10 dernières années ou sont encore en cours, on peut citer notamment:

- « L'étude Maalthermes a démontré le service médical rendu de la cure thermique dans la prise en charge du surpoids et de l'obésité et son efficacité en comparaison aux traitements habituels.
- L'étude Thermarthrose a démontré le service médical rendu de la cure thermique dans le traitement de l'arthrose du genou.
- L'étude Stop-Tag a démontré l'efficacité du thermalisme à orientation psychosomatique (TOP) dans les troubles anxieux généralisés (TAG), en comparaison à celle d'un traitement de référence dans le TAG, la paroxétine.
- L'étude Rotatherm a démontré le service médical rendu de la cure thermique dans le traitement des tendinopathies de la coiffe des rotateurs de l'épaule qui sont l'un des troubles musculo-squelettiques (TMS) majeurs.
- L'étude Therm&veines a démontré le service médical rendu de la cure thermique dans le traitement de l'insuffisance veineuse (jambes lourdes et syndromes trophiques associés). »²

Cette reconnaissance des bienfaits de la cure thermique se matérialise par le remboursement de celle-ci à hauteur de 65% par l'Assurance Maladie. Elle passe aussi par les retours des patients, puisque **97% des curistes disent ressentir des effets durables, jusqu'à 6 mois au moins après la fin de la cure, et 71% des curistes réguliers déclarent que le principal bénéfice d'une cure est de voir diminuer leurs douleurs physiques³.**

En parallèle de cette reconnaissance médicale et de l'activité thermique conventionnée, **le thermalisme s'est aussi développé sur des aspects bien-être et paramédicaux**. Il répond ici à une demande croissante des français en matière de bien-être et de prévention santé. Par le biais de mini-cures ou d'autres programmes, le thermalisme peut également permettre la remise en forme, lutter contre le tabac, prévenir du burn out, diminuer le stress, résoudre les problèmes de sommeil, de dos ou d'obésité mais encore accompagner la grossesse avant et après l'accouchement.

Le thermalisme est donc avant tout une réponse de plus en plus employée par la population pour répondre aux problèmes de santé et aux maux contemporains, contre lesquels nous devons lutter. C'est

¹ L'Officiel du thermalisme, édition Palindrome, 2016, P.70

² http://www.medecinethermale.fr/espace-medecins/idees-recues#anchor_question7

³ Etude TNS Sofres menée auprès de 112 419 curistes de mai à octobre 2006

aussi une politique de santé axée sur la prévention qui fait écho à la politique de santé et de prévention engagée par le Conseil Régional.

Le thermalisme est également un secteur générateur d'emplois, d'investissements et de recettes fiscales

Le thermalisme rencontre aujourd'hui un fort succès en France du fait d'une forte demande en santé et bien-être. Il représente donc un levier économique important pour un territoire comme le Valenciennois, fortement touché par la crise et le chômage, puisque le taux de chômage dépasse les 15 % dans l'arrondissement.

En France, le thermalisme c'est : 720 sources dont environ 400 exploitées⁴, 20% du thermalisme européen, 105 établissements thermaux, **plus de 650 000 curistes chaque année séjournant 18 jours dans les stations thermales** et près de 10 millions de journées de soins délivrées par les établissements thermaux⁵.

Cela représente **100 000 emplois directs ou indirects**, et **10 emplois nouveaux pour 100 curistes supplémentaires**. A cela, il faut bien souligner que ces emplois ne sont pas délocalisables et sont donc ancrés dans le territoire et à son bénéfice.

Le thermalisme, c'est aussi 690 millions d'euros de dépenses indirectes générées par les cures thermales et un chiffre d'affaires représentant 1.05 milliard d'euros, sachant que 10 à 25% du chiffre d'affaire est réinvesti chaque année pour la qualité des installations. **Au cours des dernières années, 250 millions d'euros ont par exemple été investis dans la rénovation des stations thermales.**^{6,7}

Enfin, l'impact du thermalisme en France se ressent également au niveau fiscal pour les territoires, parce qu'il génère naturellement des recettes fiscales importantes au regard de l'activité précédemment détaillée. **Les recettes de contribution économique territoriale perçues par les collectivités représentent environ 2% du chiffre d'affaires des établissements imposés⁸**, auxquelles il faut ajouter l'augmentation des recettes fiscales indirectes du fait de l'accroissement de l'activité économique des secteurs périphériques comme la restauration ou l'hébergement.

Le thermalisme, les chiffres clés :



Une cure thermale en elle-même, ne représente seulement que 41% des dépenses du curiste. Cela signifie que la cure, n'est pas le seul critère pris en considération par le curiste dans son choix de destination, les activités périphériques, l'accessibilité, le cadre de vie, le patrimoine, sont également déterminants.

Agr sur le développement global de la Ville doit donc être l'objectif de ce contrat de station.

II. DIAGNOSTIC DU TERRITOIRE

Caractéristiques de Saint-Amand-les-Eaux

⁴ Annales des mines 1998

⁵ L'Officiel du thermalisme, édition Palindrome, 2016, P.18

⁶ Lettre d'information n°10, Hiver 2013

⁷ <http://www.medecinethermale.fr/la-medecine-thermale/comprendre/donnees-economiques>

⁸ *Ibid.*, <http://www.medecinethermale.fr/la-medecine-thermale/comprendre/donnees-economiques>

Saint-Amand-les-Eaux et ses 17 000 habitants, ville centre de la Communauté d'Agglomération de La Porte du Hainaut, composée des 46 villes et villages de l'Amandinois, du Denaisis, de l'Ostrevant et de la Vallée de la Scarpe, qui compte 159 486 habitants.

Berceau du parc naturel régional Scarpe-Escaut (1^{er} parc naturel régional de France en 1968) et à deux pas du bassin minier classé patrimoine mondiale du l'Unesco, la commune bénéficie d'un cadre de vie idéal au tourisme, puisqu'elle est à la fois au centre d'un environnement naturel exceptionnel, et pourtant à quelques encablures de centres urbains. **La Ville détient par ailleurs, le label ville fleurie (3 fleurs), ainsi que depuis tout récemment 2 @ au sein du Label National Territoires, Villes et Villages Internet 2016.**

Saint-Amand-les-Eaux fait surtout partie du **Guide Michelin des « Plus beaux détours de France »**. Ce guide composé de 102 communes de 2 000 à 20 000 habitants, met en lumière toutes les petites Villes et villages français qui se trouvent hors des grands axes touristiques, sur la base de caractéristiques communes (intérêt du patrimoine, animation de la cité, identité artisanale et gastronomique, capacité d'accueil, dynamique de développement et d'aménagement, atmosphère générale de la ville)⁹. L'appartenance à ce guide fait l'objet d'un suivi et d'évaluations renforçant la qualité de l'appellation. Ce cadre de vie et sa situation géographique stratégique, dont le potentiel n'est pas encore pleinement exploité, sont des atouts qui doivent faire de Saint-Amand-les-Eaux, un pôle touristique de premier plan pour les Hauts-de-France.

Son histoire, son patrimoine et ses thermes ont bâti sa reconnaissance au niveau régional, mais aussi au niveau national pour une ville de « seulement 17 000 habitants ». Sa renommée, déjà très bien installée dans l'ancienne région Nord-Pas-de-Calais, dépasse aujourd'hui bien largement ce territoire. **Elle la doit beaucoup à ses participations à l'émission télévisée « Intervilles », mais aussi à son casino, ainsi qu'à ses eaux minérales.**

Saint-Amand-les-Eaux est donc aujourd'hui une marque bien identifiée autour de plusieurs aspects que nous devons mettre en valeur dans ce contrat de station

-Cité thermale : Seule cité thermale des Hauts-de-France, réouverture des thermes en 1996 et une fréquentation multipliée par 3 en 20 ans.

-Ville « Santé Bien-être » Présence d'un centre hospitalier, thermes, tissu médical important, environnement, biodiversité. De nombreux partenariats sont noués pour mettre en synergie ces atouts.

-Ville sportive élue Ville la plus sportive de France en 2005, labellisée ville active et sportive par le Ministre des Sports en 2018, club de basket féminin en 1^{ère} division ainsi que 8 autres équipes au niveau national, organisation des championnats de France de cyclisme en 2012, organisation des finales de coupes de France de gymnastique en 2016 avec la délivrance du label « Développement durable, le sport s'engage » par le Comité National Olympique du Sport Français.

Récapitulatif des principaux investissements des dernières années

Au cours des dernières années, la commune a beaucoup investi pour développer son territoire, que ce soit en équipements (scolaires, sportifs, culturels, loisirs), en restaurant son patrimoine, en rénovant ses quartiers ou en réaménageant sa voirie. La logique de l'élaboration de ce contrat de station est de poursuivre ce développement et de le pérenniser, dans un contexte où les communes sont particulièrement touchées par la baisse de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF).

Depuis 1995, ce sont 194 millions d'euros qui ont été investis par la municipalité, à travers de nombreux projets comme, au cours des dix dernières années :

- La restauration de la Tour Abbatiale
- La réhabilitation de la résidence de l'Elinon
- La construction des groupes scolaires Louise Dematte, Bracké Desrousseaux et Georges Wallers
- La rénovation extérieure de l'Eglise Saint-Martin et de ses vitraux
- La construction de la tribune et des locaux sportifs du stade municipal
- La construction du boulodrome
- L'aménagement de la zone de tourisme et de loisirs
- La construction de la crèche la Fourmière
- La construction de l'école de danse
- La création de l'Historial
- La réhabilitation de la salle des sports du Moulin Blanc
- La création d'un terrain de football synthétique
- La construction de la nouvelle école de musique

⁹ Les 100 « Plus Beaux Détours » de France, Michelin, 2015

- La création d'un terrain de rugby
- La construction de courts de tennis extérieurs
- Le lancement du projet Cœur de Ville
- Le réaménagement de l'Avenue du Clos
- La première phase du contournement Nord-Ouest

A cela vient s'ajouter de nombreux investissements à l'échelle intercommunale comme le village des artisans du Saubois ou encore le Centre Aquatique Intercommunal à travers une Société Publique Locale réunissant 19 communes, mais aussi des investissements privés comme celui de l'établissement thermal.

Hébergements et restauration

L'offre d'hébergement déjà solide est amenée à se développer avec l'augmentation de la fréquentation des thermes. On dénombre actuellement sur tout le territoire de La Porte du Hainaut près de 210 structures représentant plus de 1 050 lits touristiques en 2018. L'offre d'hébergement est composée de :

- 6 hôtels pour une offre de 485 lits :
1 hôtel 4*, 2 hôtels 3*, 1 hôtel 2*, 2 hôtels non classés, soit près de la moitié des lits touristiques.
- Plus de 200 locations touristiques (Meubles, gîtes ruraux et chambres d'hôtes)
Dont des structures labélisées et/ou classées : 14 Clévacances, 48 Gîtes de France, 75 locations classées.

A cela s'ajoute l'hôtellerie de plein air, représentant près de 1 400 lits touristiques en 2018 :

- 1 camping 4* (Le Mont des Bruyères : 109 places), 1 camping 3*, 2 campings 2*

Soit une capacité totale de 2 450 lits touristiques

L'offre de restauration est également variée avec 26 restaurants, on notera particulièrement la présence d'un restaurant 1* au guide Michelin sur la commune voisine de Raismes.

Transports

La Ville dispose d'une gare SNCF avec des liaisons régulières (plusieurs fois par heure) en direction ou en provenance notamment de Lille et Valenciennes. Cette gare est reliée aux thermes par la ligne 121. On notera la présence de l'aéroport de Lille-Lesquin à 30 minutes de Saint-Amand-les-Eaux qui peut permettre de toucher potentiellement des touristes venant de loin.

La Ville est également proche de nombreux axes routiers, notamment à 5 minutes de l'autoroute A23 qui relie Lille et Valenciennes et à 15 minutes de l'A2 qui relie Paris et Bruxelles.

Positionnement marketing des thermes

Dans la continuité de la croissance de la fréquentation des thermes ces vingt dernières années, la franchissement du cap des 10 000 curistes est prévu pour 2018, faisant de Saint-Amand-les-Eaux, la 17^{ème} des 90 stations thermales françaises.

Actuellement, les thermes sont orientés majoritairement sur deux cures : la rhumatologie et les voies respiratoires qui sont des cures classiques de 3 semaines. Mais l'offre se développe de plus en plus afin de toucher de nouveaux patients, avec l'arrivée cette année des cures « fibromyalgie » et « post cancer du sein ».

De nouveaux publics sont également visés avec les mini-cures de 6 et 12 jours, les cures découvertes d'une journée ou encore les cures « Spécial Actifs » qui se déroulent le soir, mais aussi par l'élargissement de l'offre à des activités de bien-être et de détente avec la proposition de formules SPA, d'aquagym, d'esthétique. L'objectif est de rejoindre la moyenne d'âge des curistes en s'adaptant aux modes de vie des actifs, et ainsi toucher d'autres publics qui recherchent des activités axées plus sur le bien-être que sur les soins.

Cette ouverture des thermes à des activités de bien-être doit aussi être une opportunité pour la commune de développer en complémentarité une offre touristique pour ces nouveaux publics. Car aujourd'hui la grande majorité des curistes repartent chez eux le weekend et ne connaissent donc de Saint-Amand-les-Eaux, que les thermes. L'enjeu de ce contrat de station sera de profiter de ce développement du thermalisme, pour que les curistes ne viennent plus à Saint-Amand-les-Eaux

seulement pour la cure mais aussi dans une logique touristique, permettant ainsi de toucher une clientèle touristique venant de l'extérieur de la région.

Dans cette optique de développement, la Chaîne thermique du soleil, propriétaire des thermes, investit massivement dans la rénovation de ceux-ci et notamment du Grand Hôtel (plus de 15 millions d'euros). Le but est de proposer une offre plus importante en ciblant notamment le haut de gamme avec par exemple l'implantation d'un hôtel 4*, d'un restaurant gastronomique, d'une brasserie, d'un lounge-bar, de salles d'expositions, de séminaires. L'établissement deviendra ainsi plus qu'un simple établissement thermal, mais un véritable complexe touristique.

La clientèle thermique

La clientèle thermique représente nationalement 599 206 curistes (en 2017) et se développe d'année en année avec une augmentation de près de 25 % depuis 2009.

Pour Saint-Amand-les-Eaux, la clientèle du Nord-Pas-de-Calais représente près de 90 % des curistes. L'offre est donc destinée principalement à un tourisme de proximité qui peut s'étendre également aux frontières de la nouvelle région ainsi qu'à la Normandie et la région parisienne dont l'offre thermique est très peu développée.

Cependant, la présence de curistes venus de régions plus lointaines, qui disposent d'une offre thermique conséquente (comme c'est le cas pour la région Rhône-Alpes) montre que certains atouts de l'établissement thermal et de la commune peuvent attirer des curistes résidents domiciliés hors des murs des Hauts-de-France.

Le choix de la station dépend en effet, comme il a été précédemment, de plusieurs critères. Du point de vue de l'établissement par la qualité des soins, des produits et services proposés, de la renommée de la station, mais aussi du point de vue de la destination et des activités « extra-thermales » proposées.

L'ambition de ce contrat de station est donc d'agir, en parallèle de la montée en gamme opérée par l'établissement thermal, sur la montée en gamme également des activités touristiques proposées par l'Office de tourisme et la commune, en développant notamment l'offre culturelle autour du patrimoine, ainsi que l'activité commerciale en centre-ville qui correspondent aux attentes principales des curistes.

L'inscription du contrat de station dans le cadre des politiques portées par les partenaires :

Concernant la Région Hauts-de-France

Ce contrat s'inscrit, au niveau régional, dans le Schéma Régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII), dans la stratégie régionale de développement touristique ainsi que dans la promotion du développement sanitaire sur le territoire des Hauts-de-France.

- Dans le cadre du SRDEII

Le Schéma Régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) s'articule autour de cinq dynamiques stratégiques pour une nouvelle ambition régionale. La dynamique n°5 du SRDEII s'intitule CREA-HDF : La région des industries créatives et de l'accueil. Ces industries participent autant à l'image et à l'attractivité régionale qu'à son développement économique plaçant l'économie de l'immatériel au cœur de l'innovation. C'est dans ce cadre que le SRDEII accompagne le développement touristique pour obtenir une offre touristique diversifiée au cœur du bassin de consommation le plus riche d'Europe.

- Dans le cadre de la stratégie régionale de développement touristique

Le projet va dans le sens de la politique régionale en matière de tourisme à travers les contrats de rayonnement touristique qui s'articulent autour des quatre thématiques identitaires correspondant aux centres d'intérêt des visiteurs :

1. la mémoire des guerres passées et les patrimoines humains, industriels, maritimes, textiles.
2. le dynamisme culturel des musées mais aussi des festivals, des événements sportifs et plus largement de la culture populaire.
3. le bien-être et les espaces naturels qu'ils soient littoraux ou intérieurs.
4. les joies de la découverte, du shopping ou de la table associées à un tourisme urbain et de court séjour.

Il apparaît assez clairement que ce projet s'attache particulièrement à la 3^{ème} thématique identitaire de la politique régionale relative au bien-être. De surcroît, avec les nombreux équipements existants, ce projet a pour vocation d'agir sur ces quatre thématiques.

Concernant l'Office de tourisme

L'Office de Tourisme de La Porte du Hainaut (OTPH) se positionne comme une destination nature et bien-être, à laquelle s'ajoutent deux thèmes forts que sont l'UNESCO et le développement du vélotourisme.

A Saint-Amand-Les-Eaux, seule cité thermale au Nord de Paris, la Chaîne Thermale du Soleil engage de nombreux travaux pour développer l'activité ce qui laisse pressager encore un fort développement du tourisme de bien-être, en accord avec le positionnement de l'OTPH.

L'Office de Tourisme souhaite à développer le court séjour autour de son positionnement identifié et reconnu à ce jour en proposant des formules à la carte. L'implication des partenaires de l'OTPH devient une priorité et la dynamique actuelle très favorable.

En effet, depuis 2014, l'OTPH a développé son Club Partenaires, réunissant les acteurs engagés (hôteliers, restaurateurs, gîtes, chambres d'hôtes, site et lieu de visite, base de loisirs...) de son territoire composé de 46 communes. La cinquantaine de partenaires se réunit chaque trimestre afin d'échanger sur les avancées, débat sur des thématiques choisies sous forme d'ateliers (e-réputation, qualité, législation...). La dynamique actuelle est favorable au développement économique du territoire et permet pleinement de répondre aux attentes des professionnels du territoire.

La présence de l'Office de Tourisme de La Porte du Hainaut sur la commune est un atout, qui permet plus de proximité avec les curistes et une relation privilégiée avec l'établissement thermal.

En effet, depuis 2007, la Station Thermale et l'Office de Tourisme de La Porte du Hainaut se sont associés afin de proposer des animations et de nouveaux services aux curistes, résidents ou non comme : des animations, des conférences d'accueil gratuites, l'accès à certains équipements gratuitement (exemple : la médiathèque), des tarifs réduits, un pass commerçant...

Chaque année, l'Office se renouvelle quant au programme d'animations proposées aux curistes. Le guide animations qui regroupait l'ensemble des animations proposées par l'Office de tourisme et ce pour une période de 9 mois, a par exemple été réajusté et édité toutes les semaines sous la forme d'un agenda du curiste.

L'office de tourisme et les thermes travaillent également ensemble sur l'hébergement. Alors qu'à l'échelle nationale le curiste réserve sa cure pour ensuite rechercher son hébergement, la tendance est inversée pour la station de St Amand les Eaux. En effet, l'accueil des thermes préconise

automatiquement aux curistes de trouver au préalable un hébergement avant de pouvoir valider la réservation de la cure. **Pour cela, l'Office de tourisme est l'interlocuteur privilégié.**

Ce travail commun se conjugue à une complémentarité entre les deux structures, puisque l'Office de tourisme a construit son offre touristique autour du tourisme de nature et de bien-être, ce qui correspond aux atouts du territoire, mais aussi aux attentes des curistes qui viennent avant tout en cure dans la perspective de se soigner.

Un autre axe touristique est actuellement en développement à l'Office de Tourisme, celui du tourisme de découverte économique en partenariat, avec les entreprises du territoire, dont les thermes. Le patrimoine et l'identité industriels sont en effet des éléments marquants pour le territoire qui peuvent attirer de nouveaux publics en cure à Saint-Amand-les-Eaux.

Concernant le Pôle Métropolitain du Hainaut-Cambrésis

La thématique du tourisme a été retenue comme un axe majeur du projet territorial stratégique du Pôle Métropolitain du Hainaut-Cambrésis.

Le travail mené en collaboration avec la Région pour la mise en œuvre la Politique Régionale d'Aménagement et d'Équilibre des Territoires à l'échelle du Hainaut-Cambrésis, notamment dans la rédaction de l'Accord-cadre, a de plus permis de réaffirmer les enjeux liés au rayonnement touristique et culturel du territoire.

Répondant à des objectifs partagés en matière de développement du territoire, le renforcement de l'attractivité touristique du Hainaut-Cambrésis repose sur la valorisation d'une offre et d'un potentiel touristiques d'une grande richesse, dont le thermalisme constitue une composante-clé.

Nourries des travaux de la Commission Tourisme du Pôle Métropolitain, les actions portées par ce dernier auront pour objectifs de contribuer aux stratégies mises en œuvre à l'échelle des 3 grandes destinations touristiques du Hainaut-Cambrésis : le Valenciennais, le Cambrésis et l'Avesnois.

Outre les perspectives en matière de tourisme, le développement du thermalisme renvoie à une autre grande thématique partagée par les territoires du Hainaut-Cambrésis : la santé, à travers notamment le déploiement d'une offre de soins performante et globale.

III. LES OBJECTIFS VISES PAR LE CONTRAT DE STATION

Les objectifs du présent contrat se déclinent comme suit :

1. Favoriser le développement de l'offre touristique et de l'attractivité du territoire à partir du thermalisme

L'offre touristique globale de la Ville doit profiter du thermalisme, atout majeur en matière d'attractivité touristique. Les thermes doivent être indissociables de l'identité de la commune. Pour le moment, Saint-Amand-les-Eaux est bien identifiée comme une cité thermale, mais cela doit être mieux perçu et valorisé dans l'environnement global de la Ville.

Cela passe, notamment, par le développement d'un cadre de vie global plus attrayant, par l'embellissement des points centraux de la commune, afin que Saint-Amand-les-Eaux renvoie l'image d'une véritable station touristique.

2. Participer à la création d'une identité de Ville « Santé Bien-être »

Le développement de l'activité touristique grâce au thermalisme doit déboucher, *in fine*, sur le renforcement de l'identité de Ville « Santé Bien-être » développée depuis plusieurs années.

Ce renforcement passe par :

- La préservation l'environnement en inscrivant tous nos projets dans une logique de développement durable
- La pérennisation et le développement des structures médicales
- Le développement du bien-vieillir et d'une politique dynamique pour les seniors
- La poursuite d'une politique sportive dynamique
- Une communication mettant en avant cette notion « Santé Bien-être »
- L'inscription des structures scolaires et de leurs formations dans cette perspective

3. Faire de Saint-Amand-les-Eaux l'un des pôles touristiques régionaux de premier plan

La région Hauts-de-France dispose de richesses diversifiées et de singularités territoriales qui sont autant d'atouts qui concourent à son attractivité et à son identité. Des richesses et des singularités

qui restent encore peu ou mal connues des 8 millions d'habitants qui vivent au cœur de cette Nouvelle Région. Il est devenu désormais essentiel de faire connaître et reconnaître par des actions spécifiques à destination des habitants, toutes les particularités et les trésors de cette nouvelle grande région. Des actions ciblées qui viendront renforcer leur sentiment de fierté et d'appartenance. Des habitants qui deviendront, ainsi les premiers ambassadeurs de leur région.

Dans un monde connecté, en perpétuel évolution où les déplacements sont facilités, il est plus que jamais nécessaire de se différencier pour attirer les entrepreneurs, chercheurs, étudiants et nouveaux habitants. Une stratégie de différenciation qui vaut également pour les visiteurs et autres touristes dont les choix sont désormais guidés par l'image que renvoient ces destinations via internet.

Le tourisme en Hauts-de-France est une industrie à part entière, elle représente 4% du PIB régional et 59 000 emplois. La Région est idéalement placée pour répondre aux nouvelles attentes des visiteurs et pour mettre en place les politiques d'attractivité qui correspondent à ces nouvelles perspectives. Les Hauts-de-France se situent, en effet, au cœur du bassin de consommation le plus riche d'Europe avec 1 500 milliards de pouvoir d'achat et 78 millions d'habitants dans un périmètre de 300 kilomètres. Avec ses infrastructures aéroportuaires, portuaires, autoroutières et ferroviaires, sa proximité de Paris et des plateformes aéroportuaires de Roissy et d'Orly, les Hauts-de-France bénéficient d'une accessibilité renforcée. La Région constitue un véritable espace de découvertes pour les clientèles de proximité, issues notamment, de Grande Bretagne, d'Allemagne, du Benelux et de l'Europe du Nord mais aussi pour les clientèles internationales telles que la Chine, l'Inde ou l'Australie.

L'industrie du tourisme est par ailleurs impactée par de nouvelles tendances et de nouveaux modes de consommation, au premier rang desquels se situent la digitalisation et l'expérience client. En effet, le client a changé. Il évolue dans une société de l'hyper information et de l'hyper choix. Il part plus souvent mais moins longtemps. Le client « hyper connecté » est exigeant, citoyen, stressé, prudent et sensible à la réassurance. En retour, il exprimera alors son avis sur les réseaux sociaux.

En intégrant les politiques régionales touristiques mises en œuvre, la ville de Saint-Amand-les-Eaux peut prétendre à devenir un pôle touristique régional de premier plan, par la concrétisation du contrat de station thermale.

En effet, ce contrat de station doit permettre de développer la commune autour d'une thématique commune, « l'eau », et serait complémentaire au contrat de rayonnement touristique.

Alors que le positionnement de l'Office du Tourisme de la Porte du Hainaut est celui d'une destination bien-être, nature et sports, la valorisation du territoire et la ville de Saint-Amand-les-Eaux via cette thématique forte et porteuse, répond aux objectifs de développement de la clientèle de courts séjours tout en intégrant les politiques touristiques départementale et régionale.

Gouvernance

La mise en place d'un contrat de station nécessite un mode de gouvernance particulier incluant toutes les parties prenantes au projet, comprenant à la fois des organismes publics et privés, des élus et des techniciens.

Un comité de pilotage devra donc être créé et aura pour mission d'accompagner le bon déroulement du contrat de station, de suivre l'avancement des projets inscrits dans le contrat de station et d'évaluer les résultats dudit contrat par rapport à ses objectifs.

Plan stratégique

Pour répondre aux objectifs fixés précédemment 3 axes de développement sont envisagés :

- **Axe « Développement économique et touristique »** : Créer de l'activité économique et touristique par la valorisation du patrimoine
- **Axe « Urbanisme et développement durable »** : Penser l'aménagement du territoire du Saint-Amand-les-Eaux de demain
- **Axe « Attractivité touristique et notoriété de la station »** : Faire connaître Saint-Amand-les-Eaux comme Ville touristique et Ville "Santé Bien-être" par excellence de la région

A travers ces 3 axes, il s'agit de toucher les points les plus structurants du tourisme : le patrimoine, l'urbanisme et l'identité. Ce contrat de station permettra donc d'agir au niveau global et de dessiner les contours de Saint-Amand-les-Eaux à moyen et long terme.

IV. PROGRAMME DETAILLE

Le programme des actions du présent contrat de station thermale est détaillé dans l'annexe du présent contrat.

V. ENGAGEMENT DES PARTENAIRES

- Concernant les collectivités territoriales

Chaque collectivité territoriale partenaire contribuera à la mise en œuvre du programme d'actions dans le cadre de ses compétences et de ses politiques publiques. La réalisation du programme donnera lieu à la signature de conventions financières d'application et n'engagera les collectivités territoriales partenaires que sous réserve du vote des crédits correspondants au budget par leurs assemblées délibérantes respectives.

Ces engagements devront s'inscrire dans le respect des législations et réglementations nationales et européennes.

Dans le respect des dispositions prévues par l'article L 1111-9 du code général des collectivités territoriales, les modalités de l'action commune des collectivités territoriales et de leurs groupements pour l'exercice des compétences avec chef de file seront débattues par la conférence territoriale de l'action publique.

VI. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DU PARTENARIAT

Le présent contrat, qui couvre la période 2018-2023, entre en vigueur à compter de sa signature par l'ensemble des parties. Il prendra fin le 31 décembre 2023.

VII. EVALUATION ET VALORISATION

Les actions du contrat de station feront l'objet d'évaluations fondées sur des indices de fréquentation des équipements publics et privés, du Cœur de ville et des Thermes. L'origine géographique des touristes sera systématiquement recherchée. La progression et la diversification commerciales seront analysées. L'inclusion des curistes dans le développement des actions culturelles et patrimoniales de la ville fera l'objet d'évaluations.

Des enquêtes de satisfaction seront réalisées auprès des curistes et touristes.

Un observatoire de l'ensemble de la démarche pourra être mis en place.

VIII. REVISION DU CONTRAT DE STATION

Le présent contrat peut être modifié par voie d'avenant après accord de l'ensemble des parties signataires.

IX. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DU PARTENARIAT

La résiliation du contrat par l'une des parties pourra intervenir par lettre recommandée transmise à chacun des autres signataires et prendra effet après une période de préavis de 6 mois.

Chaque convention financière relative à la mise en œuvre du programme d'actions précisera les modalités de résiliation des engagements financiers des partenaires.

X. LITIGES

En cas de litige portant sur l'interprétation ou l'exécution du présent contrat de station, et à défaut d'accord d'amiable entre les parties, le différend sera porté devant le tribunal administratif de Lille

Fait en 6 exemplaires originaux,
A Saint-Amand-les-Eaux, le 10/07/2018

ANNEXES AU CONTRAT DE STATION THERMALE DE SAINT-AMAND LES EAUX

PROGRAMME DETAILLE DES ACTIONS

Axe 1 – « Développement économique et touristique »

Créer de l'activité économique et touristique par la valorisation du patrimoine

Cet axe comprend les actions suivantes :

Action 1.1 Réaménagement et repaysagement du site de l'Abbaye

Action 1.2 Valorisation de l'échevinage

Action 1.3 Aménagement intérieur de l'Eglise Saint-Martin

Action 1.4 Palais des seniors

Action 1.5 Réaménagement de la maison natale de Louise de Bettignies en centre de ressources sur l'émancipation des femmes

Action 1.6 Création du centre de ressources eau et milieux aquatiques

Action 1.7 Développer l'animation commerciale

Action 1.8 Ateliers de la rue du Wacq

Action 1.9 Développer la coopération transfrontalière

Action 1.1 Réaménagement et repaysagement du site de l'Abbaye

Constats

- La Grand'Place et la Tour abbatiale sont les atouts touristiques majeurs de Saint-Amand-les-Eaux et jouent un rôle de centralité pour l'amandinois.
- Ces atouts ne sont pas assez exploités : la Grand'Place fait office de parking, le centre-ville perd en dynamisme, la Tour n'est pas assez connectée à celui-ci.

Objectifs

- Rendre le site plus moderne, plus pratique et plus esthétique
- Redynamiser l'activité commerciale en centre-ville

Descriptif de l'action

- Renover complètement la Grand'place et le jardin de la Tour
- Développer des espaces verts et piétons, ainsi que des éléments aquatiques rappelant l'identité de Saint-Amand-les-Eaux
- Aménager les abords de la tour pour qu'ils permettent l'organisation d'événements
- Réorganiser le stationnement pour que la Grand' Place ne soit plus seulement un parking, sans que le centre-ville soit pour autant inaccessible aux voitures
- Repenser le sens de la circulation routière et développer des moyens de transport doux

Action 1.2 Valorisation de l'échevinage

Constats

- L'échevinage était l'ancienne porte d'entrée de l'Abbaye, elle constitue donc un autre élément majeur du patrimoine de la commune et doit être mieux valorisé.
- Le lieu est aujourd'hui utilisé pour célébrer les mariages et organiser certaines réceptions, mais il est confronté à des problématiques d'accessibilités et fonctionnelles qui ne permettent pas une utilisation et une valorisation optimales du lieu

Objectifs

- Rendre accessible le bâtiment
- Permettre l'organisation de plus de réceptions
- Valoriser le fonds ancien en l'installant dans l'échafinage

Descriptif de l'action

- Réhabilitation des pièces
- Mise en accessibilité PMR du lieu par l'installation d'un monte-handicapé
- Aménagement d'un espace pour l'installation du fonds ancien
- Restauration des tableaux de Watteau salle haute

Action 1.3 Aménagement intérieur de l'Eglise Saint-Martin

Constats

- L'Eglise Saint-Martin est également un des principaux atouts patrimoniaux de la commune
- En mauvais état, les façades extérieures de l'édifice ont été rénovées et des vitraux créés par un maître-verrier mondialement reconnu ont été posés. Pour rouvrir ce lieu au public, celui-ci doit à présent être rénové à l'intérieur.
- Le lieu peut accueillir jusqu'à 1 000 personnes et permet donc l'organisation d'événements importants

Objectifs

- Valoriser l'édifice afin qu'il intègre le parcours touristique de la commune
- Faire de cette église, un lieu à la double fonction cultuelle et culturelle

Descriptif de l'action

- Mise en accessibilité
- Rénovation des plafonds, murs, sols boiseries et tableaux
- Reprise du système de chauffage
- Mise en valeur intérieur du bâtiment, par un nouvel éclairage notamment vers les vitraux et le chemin de croix
- Installation d'un nouveau système de sonorisation

Action 1.4 Palais des seniors

Constats

- Ancienne piscine de style art déco, le bâtiment présente un intérêt architectural exceptionnel
- La fermeture des CCAS dans les villages entraîne une augmentation du flux sur Saint-Amand-les-Eaux qui remplit la fonction de ville-centre.
- L'augmentation de l'espérance de vie, le développement de la silver économie et l'affluence aux activités seniors rendent les locaux actuels trop étroits.

Objectifs

- Valoriser un bâtiment exceptionnel
- Créer un lieu expérimental de la silver économie en lien avec la vocation thermique de Saint-Amand-les-Eaux
- Mutualiser l'action liée à la silver économie
- Permettre l'organisation d'événements importants sur la commune
- Faire du lieu, un espace de travail et de rencontres des différents acteurs de la santé à destination des seniors, et notamment des curistes.

Descriptif de l'action

- Réhabilitation du bâtiment
- Mise en accessibilité aux PMR
- Création d'ateliers et de bureaux, centre mutualisé de services

Action 1.5 Réaménagement de la maison natale de Louise de Bettignies en centre de ressources sur l'émancipation des femmes

Constats

- Louise de Bettignies est une des figures les plus importantes de la résistance pendant la 1^{ère} guerre mondiale.
- Native de Saint-Amand-les-Eaux, sa maison natale est toujours présente mais nécessite d'être réhabilitée pour être ouverte au public.
- Trop peu de femmes qui ont marqué l'Histoire sont mises en avant et l'égalité hommes-femmes est encore loin. Il manque sur le territoire un lieu pour porter ce combat d'égalité et de justice

Objectifs

- Faire vivre la mémoire de Louise de Bettignies
- Faire de la maison natale de Louise de Bettignies un espace axé sur le numérique, combinant à la fois la possibilité d'y réaliser des expositions et d'y être un centre de ressources sur l'émancipation des femmes
- Intégrer la maison natale de Louise de Bettignies dans le parcours muséal de la commune

Descriptif de l'action

- Réhabilitation de la structure du bâtiment
- Création d'une extension comprenant l'accueil et une salle multi-usages
- Création au rez-de-chaussée d'une salle d'exposition permanente
- Mise en place d'une scénographie numérique

Action 1.6 Création du centre de ressources eau et milieux aquatiques

Constats

- L'eau est un élément incontournable de l'identité de Saint-Amand-les Eaux.
- C'est donc un enjeu essentiel pour la protection de l'environnement de la commune et le développement durable du territoire.
- Beaucoup d'acteurs interviennent dans la politique de l'eau, mais ne travaillent pas toujours ensemble.

Objectifs

- Valoriser un bâtiment qui présente un fort intérêt architectural
- Installer tous les acteurs du territoire qui travaillent sur la thématique de l'eau dans un même lieu afin de créer des synergies et de faire de la commune, la ville référence sur cette ressource.

Descriptif de l'action

- Réhabilitation du bâtiment
- Mise en accessibilité
- Création de bureaux
- Aménagement d'un espace extérieur, vitrine du développement durable

Action 1.7 Développer l'animation commerciale

Constats

- Le commerce en centre-ville des petites villes connaît nationalement des difficultés.
- La clientèle touristique est très demandeuse de commerces de proximité et de qualité.
- Le réaménagement de la Grand-place développera un cadre plus propice à l'activité commerciale.

Objectifs

- Dynamiser l'activité commerciale en centre-ville
- Favoriser l'implantation de nouveaux commerces et la diversification de l'activité commerciale
- Fédérer et impliquer les commerçants autour de ce projet

Descriptif de l'action

- Faire inscrire Saint-Amand-les-Eaux dans le dispositif Cœur de ville
- Installer des boutiques éphémères dans les locaux vides
- Conforter le partenariat avec les chambres consulaires
- Créer une structure de type union commerciale ou office du commerce
- Faire évoluer le PLUi dans une logique de développement commercial en centre-ville
- Travailler en collaboration avec les commerçants sur l'harmonisation et la gestion des façades et des terrasses

Action 1.8 Ateliers de la rue du Wacq

Constats

- Une des plus vieilles rues de Saint-Amand-les-Eaux, à proximité du centre-ville et de l'Eglise Saint-Martin
- L'artisanat attire particulièrement les touristes et a besoin d'une vitrine

Objectifs

- Poursuivre la rénovation de cette rue
- Développer une offre touristique autour de l'artisanat

Descriptif de l'action

- Réhabilitation de plusieurs bâtiments en ateliers
- Embellissement de la rue

Action 1.9 Développer la coopération transfrontalière

Constats

- L'un des atouts du territoire réside dans sa proximité avec la Belgique et notamment avec la ville de Tournai
- Le potentiel de cette proximité est encore trop peu exploité

Objectifs

- Faire de la Scarpe, un axe économique et touristique entre la France et la Belgique
- Augmenter le nombre de touristes en provenance de Belgique

Descriptif de l'action

- Développer les échanges et les partenariats avec la Belgique, notamment avec la Ville de Tournai (exemple : commémoration autour de Louise de Bettignies)
- Développer une offre touristique à destination de la clientèle belge
- Remettre la Scarpe en navigabilité entre Saint-Amand-les-Eaux et Tournai (fiche action 2.2)
- Développer le tourisme fluvestre

Axe 2 « Urbanisme et développement durable »

Penser l'aménagement du territoire du Saint-Amand-les-Eaux de demain

Cet axe comprend les actions suivantes :

Action 2.1 Travaux d'aménagement de la voirie et paysagers

Action 2.2 Aménagement des berges de la Scarpe, requalification écologique et liaison Tournai-Douai

Action 2.3 Amélioration du transport public à l'intérieur de la commune

Action 2.1 Travaux d'aménagement de la voirie et paysagers

Constats

- La qualité de la voirie et de l'aménagement paysager sont les vitrines d'un territoire touristique, ils participent très fortement à l'image du territoire
- Certaines voiries de la commune sont anciennes et nécessitent d'être renouvelées.
- La transformation du centre-ville oblige à repenser la circulation et le stationnement.
- Certains espaces ont un fort potentiel touristique et ne sont pas mis en valeur.

Objectifs

- Embellir le cadre de vie général de la commune et valoriser son environnement.
- Aménager le territoire dans une logique de développement durable.
- Désengorger la circulation en centre-ville et compenser la diminution du nombre de places de parking sur la Grand-place.

Descriptif de l'action

- Réaménagement paysager du parc du Wacq
- Réaménagement place du 11 Novembre
- Aménagement site du Moulin Blanc et ses abords
- Aménagement voie verte rue de la Croisette
- Aménagement voie verte rue Notre Dame d'Amour
- Voie de contournement Nord-Ouest

Action 2.2 Aménagement des berges de la Scarpe, requalification écologique et liaison Tournai-Douai

Constats

- La Scarpe est un élément incontournable de l'identité du territoire
- Elle est ouverte à la navigation uniquement dans un sens.
- Elle est donc un axe de circulation peu ou pas utilisée aujourd'hui, alors que celle-ci est porteuse d'un potentiel de développement économique, écologique et touristique majeur.

Objectifs

- Faire de la Scarpe un atout sur le plan touristique et économique pour notre territoire.
- Développer les échanges entre les communes allant du douaisis au tournaisis.
- Mettre en valeur le port fluvial de Saint-Amand-les-Eaux.

Descriptif de l'action

- Permettre l'utilisation optimale de la Scarpe par la levée des Ponts de Condé et de Valenciennes
- Création d'une liaison piétonne et cyclable reliant le port et le centre-ville

Action 2.3 Amélioration du transport public à l'intérieur de la commune

Constats

- La commune est bien reliée à l'extérieur par l'autoroute A23 et la gare SNCF
- Cependant, les transports publics relient inégalement les différents secteurs de la ville, notamment les thermes qui sont géographiquement éloignés du centre-ville et de la gare

Objectifs

- Permettre aux curistes de rejoindre facilement les thermes depuis la gare et le centre-ville
- Faciliter leurs déplacements entre les thermes, leur hébergement et les différentes structures commerciales, culturelles et de loisirs pour dynamiser notamment l'activité centre-ville

Descriptif de l'action

- Renforcer l'offre de transports publics et l'intermodalité
- Mieux coordonner les horaires entre les bus et les trains
- Améliorer l'accueil de la gare SNCF (toilettes publiques, bancs...)

3. Axe « Attractivité touristique et notoriété de la station »

Faire connaître Saint-Amand-les-Eaux comme ville touristique et ville "Santé Bien-être" par excellence de la région

Cet axe comprend les actions suivantes :

Action 3.1 Définition d'un plan de communication et marketing

Action 3.2 Accompagner les porteurs de projets touristiques

Action 3.3 Mise en place d'une signalétique touristique

Action 3.4 Développement de la web TV

Action 3.5 Festival de l'eau

Action 3.6 Festival international des Carillonades

Action 3.1 Définition d'un plan de communication et marketing

Constats

- Saint-Amand-les-Eaux n'est pas assez identifiée comme ville thermale et ville touristique
- La communication autour de cette dimension touristique est opérée par différents acteurs sous différents angles

Objectifs

- Renforcer la communication sur Saint-Amand-les-Eaux comme destination touristique
- Renforcer la cohérence et la lisibilité de la communication des différents acteurs sur de la Ville

Descriptif de l'action

- Axer la communication sur Saint-Amand-les-Eaux autour de son identité thermale et de ville santé bien-être
- Définir un plan de communication et marketing accompagnant le développement de ce contrat de station

Action 3.2 Accompagner les porteurs de projets touristiques

Constats

- La ville dispose d'une zone de tourisme et de loisirs dynamique témoignant du potentiel pour l'implantation de projets touristiques sur la commune.
- La croissance du nombre de curistes, la situation géographique de la ville et ses atouts en matière de cadre de vie (patrimoine, forêt, Scarpa...) permettent de développer des projets touristiques variés.

Objectifs

- Favoriser l'implantation de nouveaux projets touristiques
- Diversifier l'offre touristique

Descriptif de l'action

- Identifier les besoins en matière touristique et lieux sur la commune susceptibles d'y développer de nouveaux projets
- Accompagner les porteurs de projets touristiques dans la réalisation de ceux-ci

Action 3.3 Mise en place d'une signalétique touristique

Constats

- Chaque commune touristique dispose d'une signalétique bien identifiée.
- La signalétique actuelle souffre d'un déficit de lisibilité et ne permet pas de mettre en avant les différentes structures touristiques de la commune.

Objectifs

- Renvoyer de Saint-Amand-les-Eaux, l'image d'une vraie station thermale touristique
- Rendre claire et cohérente la signalétique touristique
- Matérialiser le parcours muséal et touristique par cette signalétique

Descriptif de l'action

- Recenser tous les endroits à vocation touristique de la commune
- Elaborer une signalétique reflétant l'identité de la commune.
- Unifier la signalétique de la commune.

Action 3.4 Développement de la web TV

Constats

- Les contenus audiovisuels diffusés par le service communication rencontrent une forte audience
- Ils permettent également de toucher d'autres publics : les jeunes et les extérieurs par le biais notamment des réseaux sociaux

Objectifs

- Augmenter le nombre et la qualité des contenus.
- Diversifier les types de contenus vidéo (JT, interview, directs...)
- Faire connaître Saint-Amand-les-Eaux au-delà du territoire

Descriptif de l'action

- Profiter de la migration du service communication dans un autre bâtiment réhabilité pour repenser les conditions de réalisation de ces vidéos.
- Renforcer les capacités techniques nécessaires à la réalisation des vidéos.

Action 3.5 Festival de l'eau

Constats

- Les festivals sont des événements importants pour la promotion de l'image des villes organisatrices.

Objectifs

- Attirer des visiteurs extérieurs pour leur faire découvrir le centre-ville lors d'un événement festif
- Développer un festival autour de la thématique de l'eau, pour sensibiliser les citoyens à cette ressource
- Développer l'identité santé – bien-être de la commune à travers cette ressource

Descriptif de l'action

- Organisation sur 3 jours d'un festival autour de la thématique de l'eau tous les 2 ans
- Intégration des commerçants dans le festival par le biais des nocturnes commerciales
- Spectacle aquatique devant la Tour rassemblant des milliers de spectateurs

Action 3.6 Festival international les Carillonades

Constats

- Le carillon fait partie du patrimoine régional et doit être valorisé. Ce festival permet par exemple, à l'école de carillon municipal de produire des concerts et de mettre en valeur la Tour abbatiale.

Objectifs

- Faire vivre le patrimoine culturel du territoire
- Développer la pratique du carillon
- Dynamiser l'activité en centre-ville lors de la période estivale

Descriptif de l'action

- Organisation chaque année d'un festival international de Carillon
- Concerts joués depuis le carillon de la Tour par des professionnels ou des élèves de l'école de musique

Pour l'Etat Le Préfet de région Haute-de-France  Michel LALANDE	Pour la Région Haute-de-France Le Président du Conseil régional  Xavier BERTRAND
Pour la Commune de Saint-Amand-les-Eaux Le Maire  Alain BOCQUET	Pour Le Pôle Métropolitain du Hainaut Cambrésis  Laurent DEGALLAIX
Pour La Communauté d'Agglomération de la Porte du Hainaut Le Président  Alain BOCQUET	Pour la Chaîne thermique du soleil, La Présidente  Eléonore GUERARD



Annexe 2

CONTRAT DE STATION THERMALE

VOLET 2

2024- 2029



Introduction

VOLET 2

Le 10 juillet 2018 était signé à Saint-Amand-les-Eaux le premier contrat de station de la région Hauts-de-France en présence d'Éléonore Guérard, présidente de la Chaîne Thermale du Soleil, Alain Bocquet, maire de Saint-Amand-les-Eaux et président de la Communauté d'Agglomération de La Porte du Hainaut, Laurent Degallaix, président du Pôle Métropolitain du Hainaut-Cambrésis, Michel Lalande, préfet de Région et Xavier Bertrand, président du Conseil régional avec un objectif : faire du thermalisme un levier de développement économique et touristique.

Six années plus tard, nous pouvons constater que ce nouvel outil aura permis la réalisation de nombreux projets et investissements publics et privés au bénéfice de Saint-Amand mais aussi de toute la région qui s'affirme de plus en plus comme une destination touristique sur le plan national.

Fort de ce constat, il est proposé de renouveler ce dispositif inédit de contrat de station thermale pour aller encore plus loin en se fixant de nouveaux objectifs, de nouveaux projets, ainsi qu'en élargissant encore plus les partenaires et le champ d'action de ce contrat.



Saint-Amand-les-Eaux, une pépîte touristique régionale

Le point de départ de cette démarche est la singularité de la Ville de Saint-Amand-les-Eaux, puisqu'elle est la seule station thermale d'une région de six millions d'habitants et qu'elle est même la seule au nord de l'Ile-de-France.

A cette spécificité, de nombreux autres atouts singuliers lui confèrent le potentiel de devenir une véritable destination touristique : sa forêt, son patrimoine historique, son offre de loisirs autour d'un des casinos parmi les plus importants de France, ainsi qu'une situation géographique idéale à proximité de Lille, Valenciennes et de la Belgique.

Elle est, à ce titre, une pépîte touristique régionale et est d'ailleurs déjà reconnue comme telle puisqu'elle fait partie du guide Michelin des Plus Beaux Détours de France, guide touristique le plus édité et diffusé en France, et qu'un récent classement des Villes de rêve faisait apparaître Saint-Amand-les-Eaux dans les trois premières places du département.



Un premier contrat de station qui a fait ses preuves

Ce premier volet de ce contrat de station a été une réussite puisqu'il aura permis d'abord de mettre autour de la table un certain nombre d'acteurs privés et publics pour élaborer une stratégie collective de développement de Saint-Amand comme destination touristique et que cette stratégie aura débouché sur des réalisations concrètes d'envergure avec une forte implication très importante des différents partenaires publics :

- ➔ Réaménagement du Cœur de Ville
- ➔ Création du Pôle Séniors, nouveau lieu dédié au bien vieillir dans une piscine art déco réhabilitée
- ➔ Réhabilitation de l'Eglise Saint-Martin en un lieu cultuel et culturel pouvant accueillir des concerts et spectacles de plusieurs centaines de spectateurs
- ➔ Réhabilitation de la maison natale de Louise de Bettignies en lieu unique dédié à l'égalité femmes-hommes

Tout cela constituant un véritable parcours muséal, culturel et touristique à Saint-Amand-les-Eaux.

Parallèlement à ces réalisations de portage public, ce premier volet du contrat de station aura été marqué par des investissements très importants par les acteurs touristiques privés de premier plan à commencer par l'établissement thermal qui a connu au cours des quatre dernières années une métamorphose intérieure complète grâce à plusieurs millions d'euros d'investissement.

C'est aussi le cas pour le Pasino, actuellement en travaux, qui va totalement se transformer pour devenir un équipement de loisirs d'envergure européenne et qui au sein de la nouvelle délégation de service public a considérablement renforcé sa participation à la politique culturelle et événementielle de la Ville permettant par là-même de passer un nouveau cap dans l'offre proposée avec des concerts en centre-ville qui ont battu des records de fréquentation et des nouveaux événements comme le critérium cycliste international dont la première édition a été remportée par le double champion du monde Julian Alaphilippe.

Dans le même esprit, nous pouvons souligner également le développement de la structure de loisirs Caval'Kid, de la Brasserie des Sources qui va considérablement augmenter sa production et proposer des expériences de visite et de dégustation en bord de Scarpe, ou encore les nombreux projets d'hébergement touristique.

De manière générale, ces réalisations ont renforcé très largement le dynamisme économique de la Ville bien au-delà du secteur touristique avec un commerce de centre-ville qui s'est renforcé avec des zones d'activités économiques qui se sont développées, avec l'entreprise GSK qui a investi des dizaines de millions d'euros et a atteint les 1 000 salariés et de nombreux porteurs de projet qui frappent à la porte.

Une image « Santé Bien-être » et une notoriété renforcées

L'un des enjeux de ce premier volet de contrat de station était aussi un enjeu d'image, de faire de Saint-Amand-les-Eaux, la **Ville Santé Bien-être** par excellence et, à ce titre, les initiatives en ce sens ont été nombreuses. D'abord avec les investissements réalisés et cités précédemment comme le Pôle Séniors ou sur l'établissement thermal, mais aussi par la réalisation de la résidence de la Collinière, EHPAD nouvelle génération qualifié d'EHPAD du XXI^{ème} siècle, par la création du PSIM, projet incubateur à jeunes médecins pour lutter contre la désertification médicale qui a été repris en exemple, ou encore par une programmation événementielle dédiée à la santé et au bien-être.

Tout cela a conforté cette image de « Ville Santé Bien-être », de même que le développement de la communication municipale a renforcé la notoriété de la ville avec un site internet renouvelé qui a été élu meilleur site internet des villes de moins de **20 000 habitants**, avec un journal municipal édité chaque semaine à plus de 10 000 exemplaires, avec une page Facebook atteignant à présent **18 000 abonnés** soit un nombre d'abonnés supérieur au nombre d'habitants (ce qui est très rare comparativement aux comptes Facebook des collectivités territoriales, certaines publications de la Ville ont pu par exemple atteindre plus de **600 000 vues** sur les réseaux sociaux), avec la création de nouveaux médias : chaîne Youtube et compte instagram.



Aller encore plus loin

L'objectif de ce volet 2 de ce contrat de station est donc de poursuivre cette dynamique et d'aller encore plus loin.

Plus loin dans le nombre de partenaires impliqués en passant de 5 pour le volet 1 à 13 pour le volet 2, afin d'élargir encore plus le périmètre et le champ d'action de ce contrat de station.

Plus loin dans les projets, soit en complétant ou développant ceux déjà réalisés, soit en renforçant les liens entre ceux-ci (exemple : le parcours muséal), soit en en créant de nouveaux.

Plus loin dans l'identité « Santé Bien-être » et dans la notoriété de la ville comme destination touristique en structurant une politique d'attractivité et de marketing territorial autour de celle-ci.

Ce volet 2 est donc une nouvelle page de cette collaboration fructueuse entre partenaires publics et privés pour faire de Saint-Amand-les-Eaux une véritable destination touristique, qui se matérialise par un nouveau contrat de station proposant 31 actions regroupées dans 7 axes de travail.

Les sept axes de travail s'attacheront à valoriser le patrimoine matériel et immatériel de la Station thermale, garantiront la qualité des espaces publics et permettront à la Station thermale d'accéder à des équipements touristiques, sportifs d'excellence.

L'identité de la Station devra se renforcer par la création, entre autre, d'un Club d'attractivité de Saint-Amand-les-Eaux. L'ancrage territorial sera affirmé par la place de la Station thermale au sein du projet de territoire de La Porte du Hainaut. Les questions environnementales seront à la hauteur des enjeux du territoire, il faudra offrir au territoire une déserte plus prégnante en transports en commun et faire la part belle aux mobilités douces.

Une Station thermale c'est également un territoire marqué par des animations phares porteuses de sens, d'histoire, d'appropriation et de reconnaissance de la Station.

Enfin l'accompagnement des partenaires privés dans leur projet de développement devra

aussi être un incontournable de ce contrat où les différentes institutions notamment publiques s'attacheront à être des facilitateurs de projet.

AVANT D'ABORDER L'ENSEMBLE DE CES ITEMS, UN BREF BILAN DU PREMIER CONTRAT DE STATION THERMALE S'IMPOSE

Le précédent contrat de station s'articulait autour de trois axes : développement économique et touristique, urbanisme et développement durable et enfin attractivité touristique et notoriété de la Station.

SUR LE PREMIER AXE QUI COMPRENAIT 9 ACTIONS :

« développement économique et touristique », 5 ont été pleinement réalisées, il s'agit du réaménagement et repaysage du site de l'Abbaye, l'aménagement intérieur de l'Eglise Saint Martin, la réhabilitation d'une ancienne piscine Art déco en Palais des Séniors, le réaménagement de la Maison natale de Louise de Bettignies en centre d'émancipation des femmes et l'animation commerciale par la création d'un Office du commerce.

Deux actions n'ont pu aboutir : la création d'un centre de ressources eau et milieux aquatiques par le désengagement des potentiels partenaires, de plus le site à proximité immédiate du PASINO a été acquis par le PASINO afin d'y développer une base arrière (logements des intermittents de spectacles etc...)

Enfin deux actions voient leur concrétisation en cours, même s'il convient encore d'y travailler. Il s'agit du développement des Ateliers de la rue du Wacq, plus ancienne rue de la Cité thermale et pour finir la coopération transfrontalière notamment avec la ville de Tournai.

SUR LE DEUXIÈME AXE URBANISME ET DÉVELOPPEMENT DURABLE, 3 ACTIONS ÉTAIENT IDENTIFIÉES.

D'abord les travaux d'aménagement de voirie et de paysage, des pistes d'amélioration ont été apportées cependant cet axe mérite d'être pérennisé sur le présent contrat

La réhabilitation des berges de la Scarpe, requalification écologique et liaison Tournai-Douai, un travail a été entrepris par La Porte du Hainaut sur la continuité cyclable du chemin de Halage. Cependant le travail sur la navigabilité de la Scarpe est non abouti.

Enfin sur l'amélioration du transport public à l'intérieur de la commune, en lien avec le syndicat des Transports SIMOUV a été mise en place l'AMANDI TOUR, cette navette permet une mobilité gratuite au sein du centre ville et est un atout pour la vie commerçante de l'hyper centre. Les Thermes restent aujourd'hui desservis par une ligne de bus régulière. Les horaires de desserte, les correspondances devraient être améliorées avec la nouvelle offre de services mise en place par le SIMOUV via la nouvelle Délégation de Service Public.

UN BILAN DEVRA ÊTRE ÉTABLI À TERME.

LE TROISIÈME ET DERNIER AXE SUR LEQUEL IL CONVIENT D'ÉTABLIR LE BILAN DU PRÉCÉDENT CONTRAT DE STATION THERMALE EST L'AXE :

ATTRACTIVITÉ TOURISTIQUE ET NOTORIÉTÉ DE LA STATION.

Comme repris précédemment la Cité thermale bénéficie d'une large couverture médiatique par le développement de sa présence sur les réseaux sociaux, les manifestations d'envergure qui participent à son image de marque ont été de véritables succès (Festival de l'Eau et Festival International des Carillonades), le présent Contrat de station renforce cette identité festive en inscrivant le concours équestre et le critérium cycliste dans cette dynamique. Des points restent cependant à travailler dans le volet 2 du Contrat de station, l'accompagnement des porteurs de projet touristiques et la mise en place d'une signalétique touristique.



Sommaire

A / VALORISER LE PATRIMOINE

DE LA STATION THERMALE 10

Action A-1 : Restauration du Pont de l'Abbaye	11
Action A-2 : Valorisation de l'Echevinage – Scriptorial des livres anciens	12
Action A-3 : Accessibilité de la Tour Abbatiale.....	14
Action A-4 : Maison Jaune - 87 avenue du Clos.....	15
Action A-5 : Café aux Sports	16
Action A-6 : Restauration du Moulin Blanc.....	17
Action A-7 : Valorisation des œuvres de l'Eglise Saint-Martin	18
Action A-8 : Programmation numérique de la Maison Louise de Bettignies..	20
Action A-9 : Street Art.....	22

B / AMÉNAGER LES ESPACES PUBLICS ,

ÉQUIPEMENTS TOURISTIQUES ET SPORTIFS

POUR LA STATION THERMALE 24

Action B-1 : Réaménagement et requalification du Parc de la Scarpe	25
Action B-2 : Bâtiment dit La Filature.....	26
Action B-3 : Equipement Sportif d'Excellence et une passerelle sur la Scarpe	27
Action B-4 : Continuer le renouveau des espaces publics	28
Action B-5 : Ateliers de la rue du Wacq	30
Action B-6 : Aménagement d'une aire de camping-car.....	31

C / RENFORCER L'IDENTITÉ TOURISTIQUE

ET THERMALE DE LA STATION..... 32

Action C-1 : Création d'un Club d'Attractivité.....	33
Action C-2 : Marketing territorial : Développement d'une marque, d'une destination	34
Action C-3 : Une politique Santé Bien-être affirmée	36
Action C-4 : Signalétique touristique et entrées de ville à conforter.....	38
Action C-5 : Développement de l'identité numérique de la station.....	39

D / ANCRER LA STATION THERMALE DANS SON ENVIRONNEMENT TERRITORIAL 40

Action D-1 : Aménagement des berges de la Scarpe,
requalification écologique et liaison Tournai-Douai 41

Action D-2 : Quel partenariat avec Tournai :
La coopération transfrontalière..... 42

E / PROMOUVOIR LA MOBILITÉ EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE 44

Action E-1 : Amélioration du transport public et de la mobilité 45

Action E-2 : Développement des mobilités douces 46

F / ANIMER LA STATION..... 48

Action F-1 : Développer l'animation commerciale 49

Action F-2 : Festival de l'Eau..... 50

Action F-3 : Festival international des Carillonnades..... 51

Action F-4 : Concours équestre 52

Action F-5 : Critérium..... 53

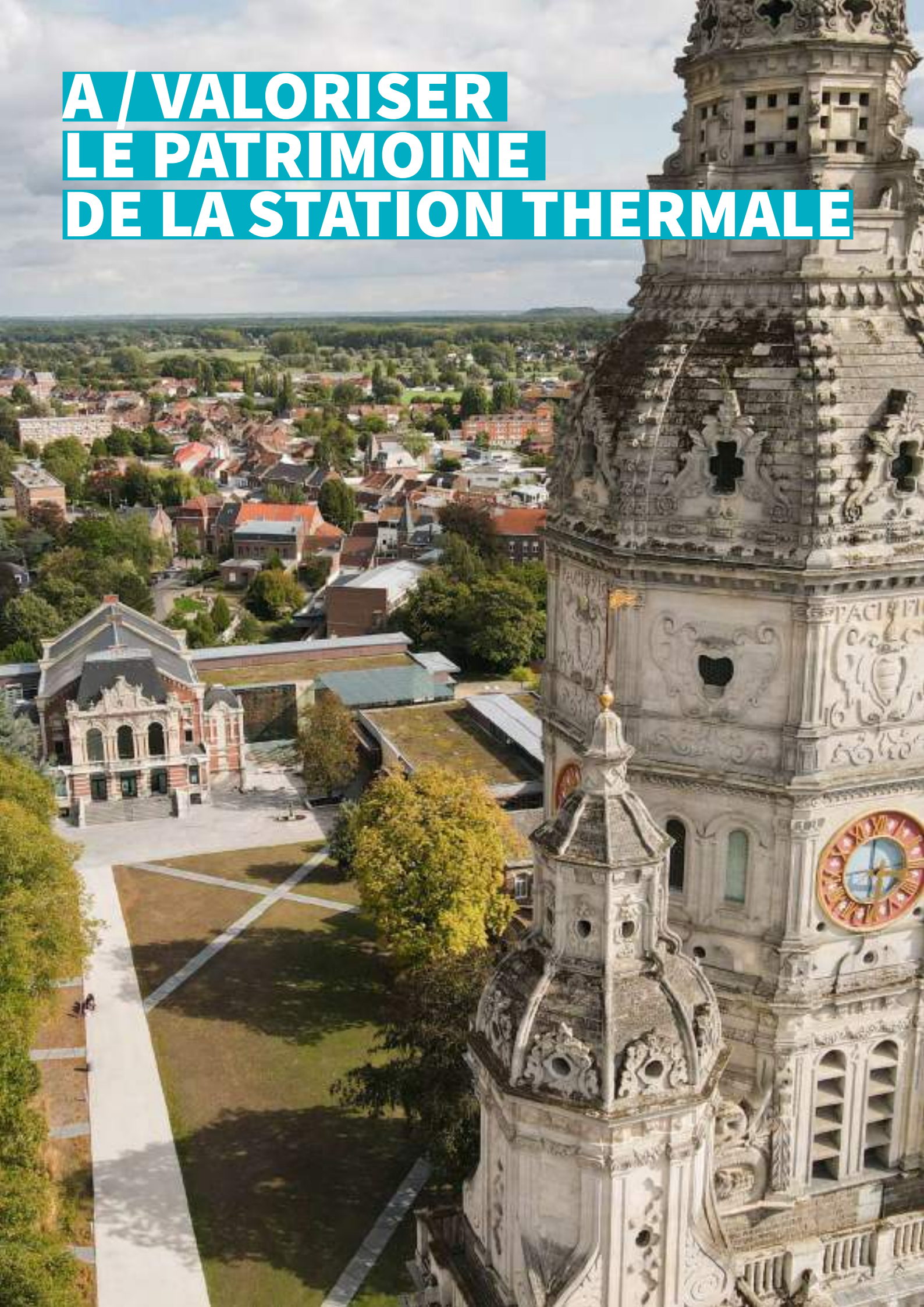
G / ACCOMPAGNER DES INVESTISSEMENTS DE PARTENAIRES PRIVÉS 54

Action G-1 : Développement des Thermes 55

Action G-2 : Développement de l'offre d'hébergements touristiques 56

PROJETS EN COURS DE RÉALISATION..... 58

A / VALORISER LE PATRIMOINE DE LA STATION THERMALE



Action A-1 : Restauration du Pont de l'Abbaye



Lors des fouilles archéologiques menées pour le réaménagement de la Grand'Place, a été mis en lumière l'existence d'un pont datant du XVII^{ème} siècle permettant l'accès à la Tour abbatiale. Afin de rendre le lustre d'antan à l'entrée de la Tour, la décision a été prise par délibération du Conseil Municipal en date du 30 juin 2021 de réhabiliter cette entrée et de recourir au mécénat participatif pour financer les travaux. 383 880€ ont déjà été récoltés par 431 donateurs.

IL S'AGIT DE :

- ➡ Reconstituer l'entrée de l'abbaye telle qu'elle était autrefois.
- ➡ Mettre en valeur le patrimoine.
- ➡ Ajouter une valeur touristique et patrimoniale à la place.

VOLET 2

LE PROJET PRÉVOIT :

- ➡ Reprise des fondations et du gros œuvre.
- ➡ Création d'un bassin avec fontaines.
- ➡ Création d'un pont en bois.
- ➡ Mise en valeur des vestiges.



COÛT PRÉVISIONNEL :

➡ 2 048 212,22 € HT / Ville : 414 332 € HT

PARTENAIRES ENGAGÉS :

- ➡ État : 250 000 €
- ➡ Région : 400 000 €
- ➡ Département : 400 000 €
- ➡ CAPH : 200 000 €
- ➡ Mécénat : 383 880 €

En complément de ces travaux, une mission de maîtrise d'œuvre complémentaire est attribuée afin de retrouver un accès principal à la Tour Abbatiale via la double porte principale. Des travaux de réfection de la double porte vont être réalisés et la corne d'abondance qui la surplombe sera déposée, rénovée et remise en place. Un architecte de patrimoine est mandaté sur ce chantier.

Action A-2 : Valorisation de l'Échevinage Scriptorial des livres anciens



CONSTATS :

- ➡ L'échevinage était l'ancienne porte d'entrée de l'Abbaye, elle constitue donc un autre élément majeur du patrimoine de la commune et doit être mieux valorisé.
- ➡ Le lieu est aujourd'hui utilisé pour célébrer les mariages et organiser certaines réceptions, mais il est confronté à des problématiques d'accessibilités et fonctionnelles qui ne permettent pas une utilisation et une valorisation optimales du lieu.

ACTIONS RÉALISÉES :

Restauration des tableaux de Watteau salle haute par La Porte du Hainaut.

OBJECTIFS

- ➡ Rendre accessible le bâtiment.
- ➡ Permettre l'organisation de plus de réceptions.
- ➡ Valoriser le fonds ancien en l'installant dans l'échevinage.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- ➡ Réhabilitation des pièces.
- ➡ Mise en accessibilité PMR du lieu par l'installation d'un monte-handicapé.
- ➡ Aménagement d'un espace pour l'installation du fonds ancien.



VOLET 2

Saint-Amand-les-Eaux est un berceau du patrimoine écrit. La cantilène de Sainte Eulalie y fut rédigée vers l'an 880, c'est le plus ancien texte littéraire connu rédigé dans une langue romane différenciée du latin. L'échevinage était l'entrée principale de l'Abbaye, le projet aujourd'hui porté consiste à réinscrire l'histoire dans cette tradition scriptoriale de la commune. Ce projet consiste à permettre au plus grand nombre d'avoir accès à ces œuvres via la création d'un musée numérique.

LES OBJECTIFS SONT LES SUIVANTS :

- ➡ Numériser les livres anciens pour les rendre accessibles au public
- ➡ Créer un musée numérique de livres anciens (Scriptorial)
- ➡ Utiliser les technologies nouvelles du numérique qui permettrait de recenser le maximum de ces œuvres et leur accès sur écrans et autres outils informatiques de notre temps : bornes multimédia, livres électroniques, projections vidéos, visites interactives, etc...
- ➡ Un lieu qui serait une ruche de connaissances et de vie autour de ces trésors de notre histoire culturelle.
- ➡ Organiser des ateliers pédagogiques, des cycles de conférences. Et de temps à autre des expositions temporaires mettant en exergue des documents originaux avec bien sûr toutes les conditions de protection nécessaires.
- ➡ Monter des échanges et partenariats avec nos amis voisins belges de Tournai.



ORGANISATION DU PROJET

- ➡ **Étude de faisabilité** : partenaires sollicités : État (DRAC), CAPH, etc...
- ➡ Lancement d'une Assistance à maîtrise d'ouvrage : Quel contenu, mise aux normes et accessibilité du bâtiment, quel lien architectural avec l'Abbaye.
- ➡ Chiffrage de la partie bâimentaire
- ➡ Chiffrage de la partie contenu (nécessité de s'adosser le concours d'historiens).
- ➡ **Délai** : écriture du cahier des charges : 2025 et lancement de l'étude.



Action A-3 : Tour Abbatiale



La Tour abbatiale a fait l'objet d'une vaste campagne de réhabilitation de 2002 et 2012.

Avant cette vaste restauration, une convention existait entre l'État, le Département et la commune afin d'entretenir la Tour Abbatiale, suite aux travaux de restauration, la convention n'a pas été réactivée, le présent Contrat de station devra s'attacher à la réécriture d'un partenariat entre l'État et les collectivités territoriales pour la sauvegarde de la Tour Abbatiale, joyau patrimonial du territoire.

Aussi lors de la séance en date du 29 septembre 2022, le Conseil municipal a décidé de lancer une étude sur la mise en accessibilité de la Tour.

En effet aujourd'hui classé Musée de France, l'étage (Musée de la Tour abbatiale n'est pas accessible PMR), de plus l'accès au Carillon n'est pas possible pour le public. Une étude « diagnostic structure et historique » de la Tour abbatiale a été confiée au Cabinet T'KINT et trois scénarii d'accessibilité ont été proposés (80 000 € co financement DRAC).

Le présent contrat de station devra s'attacher à arbitrer sur les scénarii d'accessibilité, il sera proposé la constitution d'un comité technique et d'un comité de pilotage sur ce sujet dont l'objet sera l'établissement d'un programme pluri-annuel d'études et de travaux, la Tour Abbatiale étant un véritable totem touristique.

VOLET 2

LES OBJECTIFS SONT LES SUIVANTS :

- ➡ Améliorer l'attractivité de la Tour Abbatiale par un plan d'entretien et d'accessibilité pluriannuel et partenarial.
- ➡ Mise en valeur du Carillon et de ses 48 cloches par l'accessibilité Visiteurs.
- ➡ Mise en place d'un comité technique et d'un comité de pilotage.



Action A-4 : Maison Jaune - 87 avenue du Clos



Bâtiment remarquable (inscrit au répertoire communal du PLUi), cette bâtisse fait face au Palais des Séniors qui a fait l'objet d'un vaste programme de requalification dans le cadre du volet 1 du contrat de station.

Le Palais des séniors assure une fonction d'animation et de prévention à destination des publics de plus de 50 ans en proposant ces activités en lien avec la mobilité physique, intellectuel et le bien-être.

Ce bâtiment (réhabilitation du clos et du couvert) sera inscrit dans le cadre du volet 2 du Contrat de station. Ce projet bénéficie déjà d'un accompagnement dans le cadre du dispositif de redynamisation des centres ville de la Région des Hauts de France

Ensuite une étude programmatique devra être lancée. Les activités développées pourraient être intergénérationnelles en lien avec le Palais des Séniors, santé, bien-être... l'étude programmatique devra définir l'orientation à inscrire.

VOLET 2

LES OBJECTIFS SONT LES SUIVANTS :

- ➡ Opération clos et couvert
- ➡ Projet à définir
- ➡ Coût estimatif : 2 000 000 € HT
- ➡ Étude programmatique



Action A-5 : Café aux Sports

Le Café aux Sports fut créé par Jules DAVAINÉ, riche industriel de Saint-Amand-les-Eaux, distillateur de genièvre, dans les années 1920. A Saint-Amand-les-Eaux, la culture du genièvre est ancienne, de nombreuses distilleries existaient sur la commune.

Le café est un bâtiment du XVIII^{ème} XIX^{ème} siècle ravalé à la mode art déco dans les années 1920. Témoinnant du mode de vie disparu de l'époque industrielle, le café aux sports était destiné essentiellement aux ouvriers du textile, des distilleries et des mines avant ou après le travail. Il était un véritable lieu de vie social, dans lequel le sport occupait en grande partie les conversations. La façade est l'un des rares exemples de l'Art déco à Saint-Amand-les-Eaux. Les scènes peintes par Lucien JONAS à l'intérieur à la demande du propriétaire sont un véritable trésor patrimonial répertorié sur l'inventaire général du patrimoine des Hauts-de-France en 2012.

Il s'agit par ce projet de redonner au lieu son lustre architectural mais surtout de redonner à ce lieu son caractère social dont il était l'objet au XIX^{ème} siècle. L'objectif programmatique dé-

veloppé au sein du prochain contrat de station est de faire de ce bâtiment un tiers-lieu, lieu d'échange connecté à la modernité et pourtant ancré dans l'histoire de la commune.



VOLET 2

LE PROJET PRÉVOIT :

- ➡ Réalisation d'un tiers lieu en centre-ville.
- ➡ Projet inscrit dans le cadre de l'AAP Redynamisation des centre-ville et centres-bourgs .
- ➡ Réhabilitation clos et couvert.
- ➡ Restauration des œuvres de Jonas.



Action A-6 : Restauration du Moulin Blanc



Le moulin blanc de Saint-Amand-les-Eaux, construit par Monsieur Henri VANLOY en 1802, forme l'unique témoignage de l'économie meunière qui a pris place à Saint-Amand-les-Eaux entre le Moyen Age et le XIX^{ème} siècle. Il constitue également l'unique moulin tour conservé dans la partie sud de la Région. Malgré l'essor industriel et la présence de nombreuses minoteries modernes, le moulin a continué de fonctionner jusqu'en 1952 grâce à l'obstination de certains meuniers. Malheureusement, il sort de cette époque avec de sévères dommages. En 1987, les décombres accumulés dans la tour sont retirés et les poutres des trois étages sont installées. Des travaux sont réalisés en 1989 et 1990, en 1995 le Moulin reçoit ses nouvelles ailes, mais sans aucun mécanisme les reliant aux meules.

L'objectif est de redonner au Moulin son rôle de place central du quartier du « Moulin blanc »,

aujourd'hui il est un lieu d'animation de la cité thermale et rénové et accessible, le Moulin blanc serait un lieu de culture et de visite (curistes, touristes dans le cadre du parcours muséal)

La mise en valeur de cet édifice passe par sa rénovation et sa mise en valeur au sein d'une large place centrale agrémentée d'une halle, marchés locaux, expositions... cette réhabilitation permettra de conforter les points de visite du territoire.

Un dossier d'étude préalable (par un architecte de patrimoine) en vue de la réalisation d'un permis de construire pour la restauration du clos et couvert a d'ores et déjà été réalisé.

Les services de la commune ont réalisé une étude d'implantation et de repaysagement du site qu'il convient de faire confirmer par une maîtrise d'œuvre.

VOLET 2

CONCLURE LES PARTENARIATS EN VUE DE LA RÉALISATION DES TRAVAUX SUR LE MOULIN :

- ➡ Réfection de la couverture.
- ➡ Réfection de la façade et des menuiseries.
- ➡ Mise en valeur architecturale.

COÛT PRÉVISIONNEL :

➡ 700 000 € TTC

Lancement d'une étude de maîtrise d'œuvre pour le repaysagement du site

Action A-7 : Valorisation des œuvres de l'Église Saint-Martin



CONSTATS :

- ➡ L'Église Saint-Martin est également un des principaux atouts patrimoniaux de la commune.
- ➡ En mauvais état, les façades extérieures de l'édifice ont été rénovées et des vitraux créés par un maître-verrier mondialement reconnu ont été posés.
- ➡ Le lieu peut accueillir jusqu'à 1 000 personnes et permet donc l'organisation d'événements importants.

ACTIONS RÉALISÉES :

- ➡ Mise en accessibilité.
- ➡ Rénovation des plafonds, murs, sols boiseries et tableaux.
- ➡ Reprise du système de chauffage.
- ➡ Mise en valeur intérieur du bâtiment, par un nouvel éclairage notamment vers les vitraux et le chemin de croix.
- ➡ Installation d'un nouveau système de sonorisation.
- ➡ Date de fin de chantier : **Septembre 2019**
- ➡ Coût de l'opération : **3 505 434,50 € HT**
- ➡ Partenaires financiers : CAPH : 737 480,84 €





OBJECTIFS

- ➔ Valoriser l'édifice afin qu'il intègre le parcours touristique de la commune.
- ➔ Faire de cette église, un lieu à la double fonction cultuelle et culturelle.

VOLET 2



ENJEU TOURISTIQUE ET PATRIMONIAL

- ➔ Conforter la double fonction, cultuelle et culturelle.
- ➔ Engager un programme annuel de restauration des œuvres classées.
- ➔ Estimation : **350 000 € HT**



Action A-8 :

Programmation numérique de la Maison Louise de Bettignies



CONSTATS :

- ➡ Louise de Bettignies est une des figures les plus importantes de la résistance pendant la 1^{ère} guerre mondiale.
- ➡ Native de Saint-Amand-les-Eaux, sa maison natale est toujours présente, a été réhabilitée pour être ouverte au public.
- ➡ Trop peu de femmes qui ont marqué l'Histoire sont mises en avant et l'égalité hommes-femmes est encore loin. Il manque sur le territoire un lieu pour porter ce combat d'égalité et de justice.

ACTIONS RÉALISÉES :



- ➡ Réhabilitation de la structure du bâtiment.
- ➡ Création d'une extension comprenant l'accueil et une salle multi-usages.
- ➡ Création au rez-de-chaussée d'une salle d'exposition permanente.
- ➡ Mise en place d'une scénographie numérique.
- ➡ Date de fin de chantier : **Décembre 2022**
- ➡ Coût de l'opération : **1 674 579,03 € HT**
- ➡ Partenaires financiers :
 - Ministère des Armées : **150 000 €**
 - Région : **640 734 €**



OBJECTIFS

- ➔ Faire vivre la mémoire de Louise de Bettignies .
- ➔ Faire de la maison natale de Louise de Bettignies un espace axé sur le numérique, combinant à la fois la possibilité d'y réaliser des expositions et d'y être un centre de ressources sur l'émancipation des femmes.
- ➔ Intégrer la maison natale de Louise de Bettignies dans le parcours muséal de la commune.

VOLET 2

- ➔ Développement du programme numérique.
- ➔ Faire de l'équipement, le lieu de référence de l'égalité Femmes-Hommes de la Région Hauts-de-France.



Action A-9 : Street Art



La ville de Saint-Amand-les-Eaux veut se doter d'une galerie d'art à ciel ouvert : le Street Art. Cet art de la rue est un art pour tous. Il n'est pas réservé à une élite, mais s'adresse au plus grand nombre. Chacun peut l'apprécier, le critiquer, le partager sur les réseaux sociaux. Il permet à la fois d'embellir la ville, mais aussi de créer de nouveaux parcours touristiques.

Ce parcours muséal d'art urbain « Saint Amand les Arts » qui compte d'ores-et-déjà plusieurs œuvres s'enrichira chaque année avec de nouvelles réalisations d'artistes et techniques différents. À chaque fois les habitants seront associés pour élaborer cette nouvelle offre culturelle.

VOLET 2

LE PROJET PRÉVOIT :

- ➡ Réaliser plusieurs fresques chaque année sur des murs identifiés.
- ➡ Formaliser ce parcours Street Art par une identité visuelle et des supports de communication spécifiques.





B / AMÉNAGER LES ESPACES PUBLICS, EQUIPEMENTS TOURISTIQUES SPORTIFS POUR LA STATION THERMALE



Action B-1 : Réaménagement et requalification du Parc de la Scarpe



Le parc de la scarpe est implanté en centre-ville à proximité immédiate de la Grand'Place et de la gare se Saint-Amand-les-Eaux. Son réaménagement a fait l'objet d'une large concertation dans le cadre de la Démocratie participative, ce projet va permettre la réappropriation du lieu par les habitants : cheminement doux, jeux pour enfants, cross fit etc... Les travaux sont en cours depuis 2023.

- ➡ Coût total du projet : **3 412 542 €HT**
- ➡ Partenaire sollicité : **État : 255 000 €**
- ➡ Partenaires engagés :
 - Département : **315 000 €**
 - Fonds de concours CAPH : **841 897,42 €**



Action B-2 : Bâtiment dit La Filature



Cette friche industrielle contiguë au Parc de la Scarpe était le berceau de la manufacture de bonneterie DEVAUX, créée en 1850. Aujourd'hui, seul un bâtiment marque cette trace du passé, marqueur de l'identité industrielle de Saint-Amand-les-Eaux.

La ville a contractualisé avec l'Établissement Public Foncier (EPF) qui assure le portage foncier du bâtiment. Une étude de préfiguration du site a été lancée en partenariat avec la Banque des Territoires et va aboutir à la contractualisation d'un Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI). Ce lieu, idéalement implanté, est destiné à devenir un pôle d'attractivité majeur.



- ➔ Étude de préfiguration sur la Filature attribuée au Cabinet ANCORIS co-financement à 50% par le Banque des Territoires.
- ➔ Réhabiliter la friche urbaine pour la création d'un pôle d'attractivité touristique et de loisirs.
- ➔ Lancement d'un appel à manifestation d'intérêt au conseil municipal du 27/06/2024.
- ➔ Estimation de réhabilitation du bâtiment : **10 000 000 € HT**

Action B-3 : Équipement Sportif d'Excellence et une passerelle sur la Scarpe



L'équipement Sportif d'Excellence est un équipement sportif, culturel et touristique d'excellence. Équipement sportif de classe 1 dans le respect des normes fédérales de Hand Ball, il trouvera sa place le long de la Rcade en extension de la salle de sport Jean Verdavaine où le club de Hand Ball a son siège. La proximité immédiate du Lycée Couteau est un atout supplémentaire pour le développement du sport pour tous et la mise en place d'un centre de formation sportif en lien avec le lycée via son internat rénové récemment par la Région des Hauts-de-France.

Cet équipement sera une salle multivalente : concerts, spectacles, organisation d'évènements etc...

Ce bâtiment sera conçu selon la référentiel REV 3, norme attendue par le partenaire qu'est le Conseil Régional sur ce projet.

LE PROJET EST AU STADE DES ÉTUDES PRÉALABLES :

- ➔ Diagnostic de fouilles archéologiques levé
- ➔ Accord de principe de la VNF pour la réalisation d'une passerelle au dessus de la Scarpe
- ➔ Diagnostic Faune Flore en cours : **mars 2024 décembre 2024**
- ➔ Délimitation zone humide : **étude commence le 1^{er} juin 2024**
- ➔ Diagnostic pollution : **en cours**
- ➔ Étude de sol G1+PGC : **démarrage 1^{er} juin 2024**
- ➔ Attribution de la mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage

PLANNING :

- ➔ Études préalables générales compris écriture du profil REV 3 de l'opération : **septembre 2024**
- ➔ Études d'opportunités : **janvier 2025**
- ➔ Études opérationnelles : **Automne 2025**
- ➔ Définition de la procédure pour l'attribution des marchés de travaux
- ➔ Choix du concepteur : **décembre 2026**



MONTANT DES TRAVAUX : 25 500 000 € HT :

- ➔ Engagement de la Région : **12 500 000 €**
- ➔ Engagement de la CAPH : **5 000 000 €**
- ➔ Engagement de l'Agence Nationale du Sport : **2 000 000 €**

Une passerelle sur la scarpe

COÛT PRÉVISIONNEL :

- ➔ **1 200 000 € HT**

Action B-4 : Continuer le renouveau des espaces publics



CONSTATS :

- ➡ La qualité de la voirie et de l'aménagement paysager sont les vitrines d'un territoire touristique, ils participent très fortement à l'image du territoire.
- ➡ Certaines voiries de la commune sont anciennes et nécessitent d'être rénovées.
- ➡ La transformation du centre-ville oblige à repenser la circulation et le stationnement.
- ➡ Certains espaces ont un fort potentiel touristique et ne sont pas mis en valeur.

ACTIONS RÉALISÉES :

- ➡ Investissement sur la période 2018-2023 de 2,5 millions € HT en faveur de l'aménagement de la voirie et la mise en valeur paysagère de la Ville.

OBJECTIFS :

- ➡ Embellir le cadre de vie général de la commune et valoriser son environnement.
- ➡ Aménager le territoire dans une logique de développement durable.
- ➡ Désengorger la circulation en centre-ville et compenser la diminution du nombre de places de parking sur la Grand'place.



DESCRIPTIF DE L'ACTION :

- ➡ Réaménagement paysager du parc du Wacq.
- ➡ Réaménagement place du 11 Novembre.
- ➡ Aménagement voie verte rue de la Croisette.
- ➡ Aménagement voie verte rue Notre Dame d'Amour.
- ➡ Voie de contournement Nord-Ouest.

VOLET 2

RUES THIERS, D'ORCHIES, PLACE DU 11 NOVEMBRE

CONTINUER D'EMBELLIR LE CENTRE-VILLE DE LA COMMUNE ET VALORISER SON ENVIRONNEMENT :

- ➡ Enfouissement des réseaux.
- ➡ Reprise des trottoirs et voiries.
- ➡ Favoriser les modes de déplacements doux.
- ➡ Coût prévisionnel à déterminer.

Action B-5 : Ateliers de la rue du Wacq



CONSTATS :

- ➔ Une des plus vieilles rues de Saint-Amand-les-Eaux, à proximité du centre-ville et de l'Église Saint-Martin.
- ➔ L'artisanat attire particulièrement les touristes et a besoin d'une vitrine.

ACTIONS RÉALISÉES :

- ➔ 3 artistes créateurs en 2020 – Fonctionnement du Vendredi au Dimanche + lors des manifestations.

OBJECTIFS :

- ➔ Poursuivre la rénovation de cette rue.
- ➔ Développer une offre touristique autour de l'artisanat.

DESCRIPTIF DE L'ACTION :

- ➔ Réhabilitation de plusieurs bâtiments en ateliers.
- ➔ Embellissement de la rue.

VOLET 2

EMBELLISSEMENT DE LA RUE : « RUE DE L'ARTISANAT » :

- ➔ Poursuivre la rénovation de cette rue en vue de soutenir des activités artistiques et artisanales.
- ➔ Réhabilitation de plusieurs bâtiments en ateliers.

DÉVELOPPER UNE OFFRE TOURISTIQUE AUTOUR DE L'ARTISANAT

CONVENTION DE MISE À DISPOSITION DES ATELIERS À DES ARTISANS D'ART :

- ➔ Occupation du lieu à titre expérimental pour une durée de 6 mois.
- ➔ Indemnité mensuelle de location modeste .
- ➔ Affectation du local destinée à l'usage exclusif de l'association.
- ➔ Non soumis à un bail commercial.

Action B-6 : Aménagement d'une aire de camping-car



VOLET 2

PERMETTRE D'ACCUEILLIR LES CAMPING-CARISTES DANS DES CONDITIONS OPTIMALES AFIN QU'ILS PUISSENT PROLONGER LEUR SÉJOUR À SAINT-AMAND-LES-EAUX

- ➔ Faire profiter de leur présence le tissu commercial et les équipements structurants du territoire (Arenberg, le port...)