

# CONSEIL DEPARTEMENTAL

## Réunion du 22 janvier 2024

-----

### PROCES-VERBAL

Le Conseil départemental s'est réuni à l'Hôtel du Conseil départemental le 22 janvier 2024 sous la présidence de Monsieur Christian POIRET, Président du Conseil départemental.

La séance est ouverte par Monsieur le Président à 11 heures 07.

*Nombre de membres en exercice : 82*

*Etaient présents : Salim ACHIBA, Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Bernard BAUDOUX, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Pierre-Michel BERNARD, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Isabelle CHOAIN, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Laurent DEGALLAIX, Frédéric DELANNOY, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Isabelle FERNANDEZ, Julien GOKEL, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAU, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Sylvie LABADENS, Nicolas LEBLANC, Vincent LEDOUX, Michel LEFEBVRE, Sébastien LEPRETRE, Valérie LETARD, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Anne MIKOLAJCZAK, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Eric RENAUD, Bertrand RINGOT, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Anne VANPEENE, Jean-Noël VERFAILLIE, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.*

*Absents représentés : Grégory BARTHOLOMEUS donne pouvoir à Julien GOKEL, Frédéric BRICOUT donne pouvoir à Anne-Sophie BOISSEAUX, Josyane BRIDOUX donne pouvoir à Frédéric DELANNOY, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Pierre-Michel BERNARD, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Christian POIRET, Christine DECODTS donne pouvoir à Barbara BAILLEUL, Sylvie DELRUE donne pouvoir à Michel PLOUY, Claudine DEROEUX donne pouvoir à Eric RENAUD, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Caroline SANCHEZ, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Isabelle CHOAIN, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Maryline LUCAS donne pouvoir à Charles BEAUCHAMP, Sébastien SEGUIN donne pouvoir à Aude VAN CAUWENBERGE, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Valentin BELLEVAL, Philippe WAYMEL donne pouvoir à Marie CIETERS, Karima ZOUGGAGH donne pouvoir à Max-André PICK.*

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

(La séance est ouverte à 11 heures 07, sous la présidence de Monsieur Christian POIRET,  
Président du Conseil départemental du Nord.)

**M. le Président.-** La parole est à Maël GUIZIOU pour procéder à l'appel.

(Appel nominatif des conseillers départementaux par Maël GUIZIOU.)

**M. le Président.-** Merci. Quelques collègues sont encore sur la route. Ils vont nous rejoindre.

Pour cette plénière, l'ordre de passage des orateurs des groupes d'élus pendant la séance sera :

1. Le Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen
2. Le Groupe Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord !
3. Le Groupe Écologiste Europe Écologie Les Verts Génération.s
4. Le Groupe Union Pour le Nord

Nous avons plusieurs délibérations. La délibération la plus importante concernera le rapport d'orientations budgétaires d'une durée de quinze minutes. Nous nous sommes mis d'accord avec les présidents de groupes. Le rapport 1.2 concernant la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes durera cinq minutes. Le rapport concernant la délibération cadre Santé et le lancement de l'appel à projet Santé durera cinq minutes également. L'actualisation du Schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des agents au public du Nord et l'intégration de la feuille de route départementale « France Numérique Ensemble » durera également cinq minutes. Enfin, le rapport concernant la situation départementale en matière de développement durable durera cinq minutes également.

Les autres seront à trois minutes.

Je vous propose, si vous en êtes d'accord, de déclarer l'urgence sur le rapport de la commission n° 4 sur l'aménagement de l'échangeur RD 650-621 où nous avons l'approbation de la déclaration de projet emportant la mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme (PLU) de Lambres-lez-Douai.

Avez-vous des soucis pour passer cette délibération ? (Réponse négative de l'assemblée.)

Peut-on considérer que l'urgence est acceptée ? (Réponse positive de l'assemblée.)

L'urgence sur la mise à disposition du rapport n° 4.2 est adoptée à l'unanimité.
--

Merci. Les travaux commenceront le mois prochain.

## **0.1 - Rapport d'orientations budgétaires 2024 Rapport n° DFCG/2024/10**

**M. le Président.-** J'ai une petite précision.

Je vous propose que nous puissions débattre jusqu'à 13 h environ. Ensuite, nous irons déjeuner jusqu'à 14 h 20. J'accueillerai Catherine VAUTRIN en gare de Lille. Elle réalise son premier déplacement dans le Nord. Je ne serai pas avec elle cet après-midi. Charlotte LECOCQ sera avec elle, mais je souhaite l'accueillir en gare de Lille. Vers 14 h 35, nous pourrons redémarrer nos débats.

Je vais laisser la parole à Loïc CATHELAIN pour vous présenter le rapport d'orientations budgétaires.

**M. CATHELAIN.-** Merci Monsieur le Président.

Mes chers collègues, une nouvelle année démarre et avec elle un nouveau cycle budgétaire. Vous le savez, le contexte économique de l'année écoulée a été difficile et, comme pour les années précédentes, différents facteurs exogènes nous contraignent dans nos orientations budgétaires.

Je vous invite à aller feuilleter un rapport de la Cour des comptes au sujet des finances publiques locales, sorti en octobre 2023.

Ce que dit ce rapport est assez éloquent. Il indique notamment : « qu'au regard des données comptables disponibles à fin septembre 2023, la situation financière des différentes catégories de collectivités connaîtrait des évolutions divergentes sous l'effet des différences de composition de leurs recettes et de leurs dépenses. Ainsi, l'épargne des régions et plus encore celle des départements chuteraient. Les départements subissent un effet de ciseaux défavorable entre la dynamique de leurs dépenses sociales et la baisse d'une de leurs principales recettes : les DMTO ». Ce rapport cite également la perte d'autonomie que nous subissons dans nos recettes et nos dépenses. L'effet de ciseaux devient un étai pour les collectivités et plus particulièrement pour les départements.

Seul décideur des recettes des départements, l'État en a réduit certaines ces dernières années. La dotation globale de fonctionnement a par exemple diminué de 97 M€ depuis 2015 et de 156 M€ depuis 2012.

Vous le savez aussi, la plupart de nos recettes dépendent du contexte économique à travers les compensations sur les fractions de TVA ou encore les DMTO où nous subissons une baisse de 27,4 % en 2023, soit plus d'un quart de baisse. C'est autant d'argent en moins pour financer nos politiques en faveur des Nordistes. Comme l'indique ce rapport, les dépenses ne cessent d'augmenter par nécessité à la fois liée à l'effet prix, de l'inflation notamment, mais aussi avec l'effet volume avec la démographie par exemple sur l'APA, on le sait, il y a une géronto-croissance. Elle ne cesse d'augmenter aussi par des décisions nationales ou en raison du contexte économique.

Dans ce contexte difficile, la stratégie financière décidée en début de mandat démontre aujourd'hui toute sa pertinence à savoir la maîtrise de nos dépenses de fonctionnement. Cette maîtrise est nécessaire pour préserver les équilibres budgétaires afin de maintenir un endettement sain et renforcer nos investissements.

C'est donc par un effort demandé aux services et par la reprise de certaines provisions faites lors des beaux jours que nous parvenons aujourd'hui à maintenir nos équilibres budgétaires.

Ainsi, les dépenses de fonctionnement augmenteront de 61 M€ par rapport au dernier budget prévisionnel. L'investissement sera consolidé autour de 335 M€, ce qui correspond à l'objectif fixé en ce début de mandat.

Le stock de dette sera quant à lui légèrement à la hausse pour intégrer la dette du nouveau Forum qui nous a été livré le 8 décembre dernier.

Ce sont donc 65,7 M€ supplémentaires vont porter notre dette à plus 1,2 milliard d'euros.

Cela dégrade notre capacité de désendettement pour 2024, mais nous y attendions et nous restons bien en dessous du seuil d'alerte.

Concernant nos recettes de fonctionnement, la reprise économique et l'obtention de certaines recettes supplémentaires nous permettent d'amortir la diminution d'autres ressources. Nos recettes seront donc bien en hausse, mais compte tenu de l'absence d'autonomie, leur dynamique nous échappe.

La baisse la plus conséquente, comme je vous l'ai dit, concerne les DMTO. Bien que le compte administratif 2022 les établissait à 456 M€, nous avons anticipé leur diminution en prévoyant 400 M€ au BP 2023. Lors du BS nous les avons même réajustés à 350 M€.

Malgré tout, la baisse du nombre de ventes immobilières et la légère baisse des prix de l'immobilier qui s'alimentent tous les deux ont mené à une diminution tout au long de l'année 2023. Cependant, la stabilisation des taux d'emprunt et la baisse de l'inflation devraient permettre au marché de l'immobilier de reprendre progressivement courant 2024. C'est pourquoi nous prévoyons des DMTO au même niveau qu'au BS, à savoir 350 M€.

Les DMTO représentent une de nos principales recettes. Par conséquent, l'impact est direct sur notre budget.

L'inflation nous permet néanmoins d'espérer 37 M€ de fraction de TVA en plus par rapport à 2023. Nous parvenons également à obtenir quelques moyens supplémentaires parmi lesquels : 17 M€ en plus au titre du fonds de sauvegarde, 10 M€ du plan pauvreté et du plan Taquet et 37 M€ supplémentaires des dotations CNSA.

Pour boucler le budget de fonctionnement, nous reprendrons 30 M€ sur les prévisions réalisées les années précédentes pour anticiper la baisse des DMTO.

Heureusement, Monsieur le Président, que nous avons eu cette gestion saine, équilibrée et rigoureuse et que nous avons effectué ces provisions, elles sont indispensables aujourd'hui pour équilibrer notre budget. Je me souviens que certains de nos collègues nous demandaient de laisser filer les dépenses. Heureusement que nous n'avons pas succombé à ces sirènes car aujourd'hui, nous serions bien embêtés pour équilibrer et avoir un budget sincère et équilibré en mars prochain. Nous avons voulu être prévoyants et nous avons bien eu raison.

Du côté des dépenses, comme toujours, nous sommes tributaires du contexte économique.

La crise énergétique s'est répercutée également en 2023, l'énergie étant achetée plusieurs années à l'avance. Le groupement de commandes dont nous faisons partie et dont je vous parlerai plus tard nous permet d'anticiper et de gérer au mieux l'achat d'énergie. La hausse reste conséquente puisqu'entre 2021 et 2024, le prix du gaz passe de 5,6 M€ à 18,1 M€ et l'électricité de 7,5 M€ à 14,9 M€. C'est assez important. Cependant, le coût de l'énergie est désormais stabilisé.

En 2024, les décisions qui nous sont imposées au niveau national devraient représenter 168 M€ notamment : 67 M€ sur l'avenant 43 et le Ségur, contre 59 M€ en 2023 ; 37,5 M€ de revalorisations salariales ; 17 millions d'augmentations du RSA décidées en juillet 2023 auxquelles nous pouvons prévoir l'ajout de 17 M€ supplémentaires en 2024.

Ces dépenses supplémentaires sont abondées par l'évolution inéluctable de notre société. Ainsi, l'APA et la PCH, en hausse constante depuis plusieurs années, continuent leurs progressions. En 2024, l'APA devrait être de 320 M€, en hausse de 6,6 %, et la PCH de 140 M€, en hausse de 4,7 %.

Comme je vous l'indiquais précédemment, c'est principalement lié à l'effet prix et à l'effet volume. Malgré tout cela, nous maintenons nos politiques en faveur des Nordistes, notamment sur le RSA et sur l'enfance.

Vous le savez, le département du Nord est garant des solidarités humaines et il mène depuis plusieurs années une politique de retour à l'emploi particulièrement efficace. Le nombre de foyers allocataires du RSA est ainsi passé de 112 116 en 2015 à 91 656 au 30 novembre 2023. Que ce soit grâce aux Maisons Nord Emploi, au développement des coachs emplois ou encore à la semaine « Réussir sans attendre », notre politique nous permet d'accompagner vers l'emploi les allocataires du RSA.

La dynamique est d'ailleurs plus marquée dans le Nord qu'au niveau national. Entre septembre 2022 et septembre 2023, le nombre d'allocataires a reculé de 3,38 % dans le Nord quand il reculait de 2,32 % en France. Ces efforts nous permettront de budgéter 28 M€ en moins pour le RSA en 2024.

Une autre priorité du mandat porte sur la protection de l'enfance. Depuis 2022, 296 places ont été créées, dont 204 en accueil familial. 29 postes de travailleurs sociaux ont également été créés pour répondre aux besoins toujours plus importants de mise à l'abri des enfants. Ainsi, en 2024, 52 M€ supplémentaires seront consacrés aux établissements de l'aide sociale à l'enfance et 41 M€ pour couvrir différents dispositifs, dont les accompagnements en milieux ouverts.

Concernant l'investissement, comme pour les particuliers, les collectivités n'échappent pas à l'augmentation des taux d'intérêt. Malgré l'année difficile que nous venons de vivre, nous souhaitons maintenir une épargne suffisante pour continuer nos investissements. Ainsi, les orientations 2024 devraient permettre d'obtenir d'une épargne brute de 164 M€ et une épargne nette de 22 M€. Tout cela sera bien évidemment ajusté lors du budget.

En dépit des décisions nationales qui s'imposent à nous et du contexte économique toujours instable, nous gardons le cap que nous nous étions fixé pour ce mandat. Comme évoqué précédemment, nous choisissons de consolider l'investissement financier dans les territoires alors que d'autres collectivités avaient choisi, dès 2023, de réduire leurs investissements.

L'objectif de ce mandat est de maintenir un niveau d'investissement à hauteur de 330 M€. Ce sera le cas en 2024 grâce à notre gestion prudente.

Le Département dédiera, en dépenses d'investissement, environ 87 M€ pour la voirie et 80 M€ pour les collèges, dont 12 M€ spécifiquement consacrés à l'action Nord durable dans les collèges. 64 M€ seront fléchés vers les dispositifs d'Aides départementales aux Villages et Bourgs et pour les projets territoriaux structurants, dont 22 M€ seront investis dans le champ de l'action sociale.

L'année sera également marquée par la création de deux Maisons Nord Santé pour lutter contre les déserts médicaux et la réouverture du musée Matisse.

Mes chers collègues, en 2024, le Département devra composer avec les contraintes étatiques et conjoncturelles qui affectent ses finances : une inflation ramenée à 2,6 % dans la loi de Finances, la hausse du chômage, la revalorisation des minima sociaux, le vieillissement de la population, bref les besoins sont toujours croissants.

Dans ce contexte difficile, la stratégie financière en début de mandat démontre aujourd'hui toute sa pertinence. Si nous parvenons à maintenir ces équilibres pour 2024, c'est bien parce que nous avons veillé à maîtriser nos dépenses de fonctionnement lors des beaux jours et que nous avons provisionné quand certains collègues nous demandaient de laisser filer nos dépenses. C'est grâce à cette stratégie que nous pourrons vous présenter en mars prochain un budget sincère, équilibré et en augmentation.

Malgré la baisse significative de certaines recettes –comme les DMTO de 27,4 % –le Département maintiendra son offre de service public pour tous les Nordistes, comme nous nous y sommes toujours engagés. Nos orientations budgétaires sont tournées vers les Nordistes les plus fragiles. Ils sont notre priorité. C'est pour cela que notre Président poursuit sa démarche de dialogue avec le nouveau gouvernement pour obtenir les dotations nécessaires et indispensables à la mise en œuvre de nos dépenses publiques et de nos politiques publiques.

Les élus de la majorité départementale s'inscrivent dans une démarche active et déterminée dans l'ensemble des instances décisionnelles pour réussir à obtenir les justes compensations auxquelles a droit le département du Nord. Les orientations budgétaires 2024 visent donc à préserver nos équilibres budgétaires tout en continuant de nous adapter à un contexte toujours moins favorable et en appelant l'État à prendre sa part de responsabilité.

Je vous remercie.

**M. le Président.-** Merci beaucoup Loïc.



Je laisse maintenant le débat s'opérer.

Je laisse la parole à Bertrand RINGOT.

**M. RINGOT.-** Bonjour à tous.

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, mes chers collègues,

Comme chaque année avant le vote du budget, nous nous réunissons pour un exercice obligatoire, l'examen du Rapport d'orientations budgétaires, le ROB. Un document qui, depuis plusieurs années, nous rappelle les injonctions paradoxales faites au Département avec d'une part des recettes contraintes puisque nous sommes privés d'autonomie fiscale et donc fortement dépendants du contexte économique national, voire international, et d'autre part des dépenses sociales plus importantes pour le plus grand département de France. C'est le risque de l'effet de ciseaux, d'ailleurs clairement évoqué dans votre rapport en page 24. Je cite : « *Le département est confronté à un effet ciseaux* ».

Nous avons donc à évoquer les différents éléments de ce Rapport d'orientations budgétaires. Le Nord n'échappe pas à cette situation, autant par sa population nombreuse que par ses indicateurs sociaux et médicaux assez défavorables, malheureusement.

Les besoins sont nombreux et en rapport avec la situation sociale de notre département. Nous ne le découvrons pas non plus aujourd'hui. En effet, on n'inverse pas les tendances lourdes facilement. Il faut agir dans la durée, avec constance, avec des mesures adaptées et des moyens : ceux du département, mais aussi ceux de la solidarité nationale. Seule une fiscalité dynamique peut le permettre.

Depuis 2020, la pandémie du Covid et l'inflation ont renforcé encore le besoin des Nordistes sur différents plans : économique, social et médico-social avec le vieillissement de la population. Certes, nous ne sommes pas compétents sur tous les sujets, mais la loi désigne le Département comme chef de file de l'action sociale et donc de la solidarité. C'est un terme que nous prononçons trop souvent sans toujours mesurer tout ce qu'il signifie, à savoir les liens permettant à la société de se maintenir en équilibre tout en se développant.

La solidarité permet la cohésion d'un territoire tout en participant à celle d'un pays tout entier. Ce n'est pas un vague idéal ou pire, une utopie, mais la concrétisation de valeurs républicaines mises à l'épreuve du réel. Pour nous, ces solidarités effectives passent par le déploiement de nos compétences, mais aussi par des mesures complémentaires, innovantes, voire exceptionnelles, tenant compte du contexte. Je le disais déjà l'an dernier lors du même exercice. Les mots « crise » et « inflation » ne relèvent pas les mêmes réalités pour tous. S'ils ont indéniablement enrichi les très riches comme le souligne le rapport de l'Oxfam, Organisation non gouvernementale sur les inégalités mondiales, en préambule à l'ouverture du forum de Davos le 14 janvier, ils ont aussi appauvri les plus fragiles et fragilisé les classes moyennes.

Ces faits ne semblent pas décider le gouvernement à revoir sa politique fiscale. Moins d'impôts, c'est toujours, qu'on le veuille ou non, moins de solidarité nationale et donc territoriale ; d'autant plus avec le poids d'une dette nationale qui atteint des niveaux records, inquiétant de plus en plus de nombreux économistes, et ce, de différentes sensibilités.

Je note que vous nous rejoignez clairement sur ce constat national dans les écrits de votre Rapport d'orientations budgétaires. Je vous cite : « *des décisions nationales mêlant incertitudes et contraintes* » en page 16 ; « *des décisions nationales contraignantes* » en page 12 ; « *les réformes fiscales successives ont privé le Département de son autonomie fiscale, mais encore à ce stade, pas de réponse de l'État à la suite de notre interpellation avec le département Pas-de-Calais dans le domaine de la prévention de l'enfance* » en page 9. Bref, nous réalisons le même constat. La recentralisation à l'œuvre nous amènera de graves difficultés.

Nous avons rarement, par le passé, lu dans vos documents des positions aussi tranchées. Nous nous félicitons de cette évolution.

Votre Vice-président vient de le rappeler, la Cour des comptes appelle d'ailleurs à une autonomie financière véritable des collectivités locales dans son rapport d'octobre 2023. C'est également mentionné en page 14. Les départements sont en première ligne pour défendre notre précieuse cohésion sociale qui se fracture. On l'a vu lors des émeutes urbaines de 2023, sans doute pas pour des raisons économiques et sociales, mais principalement pour ces motifs et le très faible espoir de voir la situation s'améliorer. Cela n'excuse en rien ni les actes de vandalisme ni les attaques contre les élus. Nous avons d'ailleurs exprimé notre solidarité avec ces derniers via une motion, car la violence ne résout rien.

Nous n'avons pas de baguette magique et, si nous en doutions, il suffirait de lire attentivement ce Rapport d'orientations budgétaires pour nous en convaincre. Nos moyens sont contraints, faute d'une fiscalité propre et dynamique de nos ressources qui reposent sur des recettes volatiles, notamment les Droits de mutation à titre onéreux (DMTO) que nous avons fort heureusement plafonnés à leur maximum courageusement en son temps et à la part des Taxes sur la Valeur Ajoutée.

Les DMTO sont en baisse, c'était prévisible. La hausse des taux d'intérêt ralentit considérablement le marché immobilier, les banques étant de plus en plus frileuses à prêter. Toutefois, comme le faisaient remarquer plusieurs collègues en commission lundi dernier, nous pouvons difficilement parler d'effondrement puisque nous retrouvons l'étiage des années 2019 et 2020.

Les années 2021 et 2022, avec des DMTO de plus de 450 M€, étaient exceptionnelles et nous le savions. J'en profite pour souligner, votre document rappelant ce chiffre, qu'en 2015, une année qui vous a jadis souvent servi de référence, la recette des

DMTO n'était que de 273 M€, bien inférieure aux 350 M€ que vous projetez pour 2024.

La fraction de TVA, destinée à compenser la perte de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises et la taxe foncière sur les propriétés bâties, est en hausse. Estimée à 711 M€ aux comptes administratifs 2023, vous en prévoyez 748 M€ cette année. On peut penser que nous bénéficions ici de l'inflation quand elle nous pénalise toutefois dans le cadre de la dotation globale de fonctionnement qui diminue et n'en tient pas compte.

Finalement, nos recettes augmentent de 63 M€, soit une hausse d'environ 2 %, mais bien en deçà de l'inflation. En valeur, elle baisse donc.

Du côté des dépenses, sans aucune surprise, les aides individuelles sociales augmentent, notamment l'Aide personnalisée d'autonomie (APA), et la Prestation de compensation du handicap (PCH). La mission d'information sur l'APA, menée en 2021 et 2022, prévoyait en effet son augmentation en lien avec le vieillissement de notre population et ses conditions de santé. On peut penser, pour la PCH, que les diagnostics étant de plus en plus précis, cette aide évoluera dans le même sens.

Vous pointez également toutes les hausses liées à des décisions du gouvernement pour tenter d'amortir l'inflation et remettre un peu de justice dans les rémunérations. Je pense notamment à la revalorisation du Revenu de solidarité active (RSA), la hausse du point d'indice et le Ségur dans le médico-social. Je conçois votre agacement à devoir financer des mesures, aussi justes soient-elles, sans jamais avoir été concerté. Nous avons connu une situation identique par le passé. Cela n'a donc rien de très original. Depuis de très nombreuses années maintenant, le Département est confronté à cet exercice complexe, presque, disons-le, impossible.

En parallèle, vous êtes attentif à maîtriser des coûts de fonctionnement, notamment en contenant la masse salariale. Cela a tendance à nous inquiéter dans la mesure où le nombre d'agents augmente, mais pas forcément en termes de fonctionnaires. Est-ce à dire que le Département fonctionne davantage avec des agents en contrat à durée déterminée ? C'est un sujet souvent évoqué dans cette assemblée. La difficulté à recruter ne doit pas nous amener à rogner sur la qualité de vie au travail ou sur la qualité de service qui est au cœur de nos missions de service public.

Ce sont, dans les grandes lignes, les figures imposées de ce ROB 2024. Au sommet de vos politiques volontaristes, on trouve l'insertion par l'emploi d'allocataires du RSA. Que les Nordistes retrouvent le chemin de l'emploi est une excellente nouvelle si le travail du Département les mène vers des formations sérieuses et des emplois pérennes leur permettant de sortir durablement de la précarité. Toutefois, et ce malgré nos demandes régulières et celles de nos collègues des autres groupes, nous n'avons pas de visibilité sur ce sujet.

Vous nous indiquez des chiffres en baisse, mais nous n'avons aucun moyen d'évaluer qualitativement cette baisse. Est-ce à dire que seule l'économie du produit vous motive ? Je pense que non. Je vous demande ainsi de bien vouloir nous donner davantage de visibilité détaillée sur ces parcours de retour à l'emploi, arrondissement par arrondissement.

Vous évoquez aussi, au titre de votre volontarisme, l'euro supplémentaire accordé depuis l'an dernier au Service d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD). C'est une bonne décision que nous avons d'ailleurs saluée, pour insuffisante qu'elle soit. Elle est reconduite, mais nous aurions aimé savoir si vous pensiez pouvoir la faire évoluer, si ce n'est cette année, du moins à moyen terme. Nous savons tous que les besoins sont importants, mais ces missions sont difficiles et attirent peu en raison d'un manque de reconnaissance et de rémunération. Dans la mesure où gouverner c'est prévoir, il y a matière à débats dans cette assemblée et avec l'État, bien sûr.

Toujours au titre de l'action volontariste du Département, certaines lignes nous étonnent quelque peu, comme la création de places et de postes dans le domaine de l'aide sociale à l'enfance. N'est-ce pas là tout simplement déployer notre compétence dans le domaine de la protection de l'enfance ? Par ailleurs, pour nous rendre compte de l'effort réalisé avec la création de 296 places, il faudrait nous indiquer combien d'enfants sont actuellement en attente d'un placement. Certes, le document précise avec sagesse que ces mesures sont encore insuffisantes, mais sans donner davantage d'explications. Dans la mesure où Claire HÉDON, Défenseuse des droits, s'est saisie de la situation de la protection de l'enfance dans le Nord et dans le département de la Somme en novembre 2022, nous pensons que cela mérite quelques éléments factuels afin de bien comprendre la situation.

Au titre des politiques volontaristes, vous auriez pu nous parler des violences intrafamiliales et de l'avenir du plan que vous aviez structuré et que nous avons d'ailleurs salué. Nous savons que beaucoup reste encore à faire en la matière. La presse nous le rappelle, hélas, chaque semaine, avec des faits plus ou moins graves. Nous aimerions beaucoup savoir si vous pensez simplement le pérenniser ou le développer au cours de l'année à venir.

L'autre thématique insuffisamment développée est la culture qui fait pourtant la saveur de notre territoire et qui peut dynamiser aussi notre politique touristique que vous avez à cœur de développer.

2024 sera l'année de la réouverture du musée Matisse, attendue en septembre. C'est une excellente nouvelle. Par ailleurs, à la lecture du ROB 2024, nous croyons comprendre que les budgets sont reconduits, mais avec l'inflation, nous savons que reconduire une subvention sans la prendre en compte revient à la diminuer sans prendre en compte l'inflation. Nous craignons que certaines structures, si le coût des fluides s'y ajoute, aient du mal à poursuivre leurs activités au même niveau. Je parlais tout à l'heure de cohésion sociale. La culture sous toutes ses formes y participe très largement. Nous ne contestons pas l'apport des grandes structures et de l'événementiel, drainés par le passage de la flamme olympique, mais nous pensons qu'il faut aussi être attentif au maillage culturel de nos territoires.

Les autres absents de ce ROB 2024 sont les associations qualitatives qui ont tiré la sonnette d'alarme plusieurs fois au cours de l'année 2023. Nous sommes sensibles au fait que vous ayez finalement répondu positivement à la demande de notre collègue Josyane BRIDOUX concernant les paniers solidaires. Nous nous en félicitons. Cette aide a été très appréciée sur le terrain, je peux en témoigner, et a vocation à être reconduite sous cette forme ou une autre. Nous avons également eu un geste pour les Restaurants du Cœur en octobre dernier à la suite d'un acte de malveillance qui les privait de véhicule réfrigéré, mais c'était à titre exceptionnel.

Depuis plusieurs années, nous reconduisons des subventions à l'identique et il nous a été répondu que les associations n'avaient pas signalé de besoins supplémentaires. Soit, mais dans le contexte inflationniste que nous connaissons, ne serait-ce pas au Département, chef de file de l'action sociale, d'initier un pas volontariste vers ces associations pour connaître leur situation et leurs besoins, qui sont finalement ceux des Nordistes ?

Enfin, concernant les éléments relatifs à l'investissement, on apprend qu'ils devraient être maintenus, peu ou prou, au niveau de celui de l'an dernier avec des enveloppes thématiques à peu près équivalentes. Je ne redonne pas les chiffres qui sont dans le document. Nous rentrerons plus finement dans ces considérations lors du vote du budget. Il est cependant dommage qu'à ce titre nous évoquions l'aménagement du nouveau Forum, la réhabilitation de l'hôtel du Département et l'ancienne Maison départementale des personnes handicapées sans nous donner une estimation, même imprécise, de l'enveloppe dédiée.

Nous aimerions aussi plus de visibilité concernant l'axe de transition écologique, développement durable. Ce sujet mérite des projets précis et non une liste de mesures relevant du développement durable, bien que cela constitue un progrès comparativement aux années précédentes. Nous sortons d'une année qualifiée de plus chaude jamais connue et nous avons connu des épisodes de crues exceptionnelles par leur ampleur, leur durée et leur récurrence.

Sur le littoral, l'Institution des Wateringues a évacué, par pompage, en trois mois, ce qui se fait d'habitude en trois ans. Plus de 300 millions de m<sup>3</sup> ont été pompés et autant évacués en gravitaire au port départemental de Gravelines. Souhaitez-vous, Monsieur le Président, que le Nord s'investisse davantage dans la lutte et la prévention des inondations aux côtés des territoires livrés à eux-mêmes depuis la GEMAPI et dans un dialogue bi latéral peu aisé avec l'État ? Il y a matière à débattre sur ce sujet dans cette assemblée, car les territoires sont confrontés à des envols de dépenses vertigineuses en termes énergétiques –par exemple, 3,5 M€ de dépenses de factures d'électricité liées au pompage, que nous ne savons pas payer à l'heure où je vous parle aujourd'hui. La taxe GEMAPI ne suffira pas à payer toutes ces dépenses.

Le changement climatique entraînera des conséquences financières qu'il faut collectivement appréhender. Le Département ne peut pas être à l'écart de ce qui se passe sur le polder du delta de l'Aa.

Concernant les moyens dédiés à l'investissement, je note que l'épargne nette et l'épargne brute se sont nettement dégradées. L'intégration de la dette du nouveau Forum en est-elle la seule raison ? De fait, on vous sent moins frileux pour emprunter, mais malheureusement à un moment où les taux sont moins intéressants. Je ne développe pas plus ce sujet. Nous avons déjà eu l'occasion de l'évoquer dans cette assemblée.

Pour conclure, nous prenons acte de ce document consistant, mais qui nous laisse cependant sur notre faim. Si nous avons besoin d'éléments financiers pour nous nourrir et évaluer nos marges de manœuvre, nous regrettons de ne pas y trouver plus d'indicateurs sur notre département pour mieux apprécier vos choix à leurs justes mesures. À cet égard, un plan pluriannuel d'investissement nous permettrait de mieux comprendre votre politique départementale, mesurer les efforts consentis, apprécier vos arbitrages et procéder à une évaluation fine –comme nous faisons dans toutes les collectivités) de l'impact de nos politiques sur les Nordistes.

Si les ressources et les dépenses obligatoires nous sont imposées, nous pensons qu'il n'existe pas un budget possible au département du Nord et encore moins une seule politique envisageable. Des ajustements peuvent s'opérer, notamment en étant plus offensifs collectivement avec l'Association des départements de France, mais aussi avec le soutien des parlementaires nordistes appartenant à la majorité présidentielle qui pourraient relayer les préoccupations départementales. Cela nous semblerait tout à fait légitime, compte tenu de l'importance de notre département, le plus important de France.

Je vous remercie, chers collègues, de votre attention.

**M. le Président.-** Merci.

La parole est à Charles BEAUCHAMP.

**M. BEAUCHAMP.-** Monsieur le Président, chers collègues,

L'inflation qui a oscillé entre 0 et 3 % en France depuis 30 ans a brutalement augmenté en 2021, puis s'est envolée en 2022, atteignant des niveaux inégalés depuis des décennies. Sans réel changement, elle risque de rester élevée, car elle est aujourd'hui structurelle. Cette flambée des prix a impacté violemment les ménages les plus modestes, mais aussi les ménages dits de la classe moyenne avec un risque accru de tomber dans la pauvreté. Cette précarité grandissante menace une part croissante de nos concitoyens, mais les temps ne sont pas durs pour tout le monde.

Le rapport 2024 de l'OXFAM sur les multinationales et les inégalités nous renseigne, chiffres à l'appui, sur l'invraisemblable écart qui se creuse entre les plus riches et les plus pauvres. L'OXFAM nous indique qu'en dix ans, les 100 plus grandes entreprises françaises cotées en Bourse ont versé en moyenne 71 % de leurs bénéfices en dividendes. La course folle aux dividendes s'est envolée entre 2020 et 2021 puisque le paiement aux actionnaires a bondi de 31,4 milliards d'euros, soit presque autant que l'ensemble de la masse salariale de ces 100 entreprises. C'est un scandale puisque les plus pauvres, quant à eux, s'appauvrissent.

Nous proposons donc de bonnes solutions, comme la taxation des bénéfices ou l'instauration des impôts permanents sur les bénéfices excédentaires.

« *Aller chercher l'argent où il y en a* » – car il y en a et en abondance – c'est le discours que nous tenons de longue date, mais il est clair que ce n'est pas sous la présidence de M. MACRON que ce tournant historique sera pris et pas plus que sous n'importe quel gouvernement de droite, ceux-ci n'ayant jamais revendiqué la taxation des plus riches.

Ce préambule étant posé, je tiens à rappeler que les choix politiques du gouvernement de Mme BORNE ont sanctionné les plus pauvres et favorisé les plus riches. Ces choix ont hâté le rationnement du secteur public au profit de cadeaux aux entreprises. Ces choix ont été contraires à l'esprit de la décentralisation, avec une démolition en règle de la fiscalité locale conduisant les collectivités à perdre leur autonomie budgétaire et leur liberté d'administration.

Aujourd'hui, les collectivités, spécialement les départements, n'ont plus la maîtrise de leurs recettes et de moins en moins celle de leurs dépenses. Les recettes ne sont plus dictées que par la conjoncture économique. Les dépenses sont de plus en plus dictées par des décisions nationales. Ces dernières peuvent être valables sur le fond (Ségur de la santé, Avenant 43, revalorisation du point d'indice et du RSA), mais leur financement est peu, voire pas du tout, assumé par l'État.

Concernant l'absence de maîtrise des recettes, je tiens à rappeler que le gouvernement de M. MACRON a porté le coup fatal aux départements en décidant de leur retirer, en 2021, la taxe foncière sur les propriétés bâties, dernier levier fiscal sur lequel nous avons deux taux à pourvoir, autrement dit une marge de manœuvre pour les recettes. Concernant les dépenses imposées, le gouvernement actuel et celui d'hier sont fidèles à eux-mêmes : imposer et passer en force.

Cela s'ajoute bien entendu au vieux passif des allocations individuelles de solidarité : l'APA, la PCH et le RSA. L'État ne couvre aujourd'hui qu'un tiers du financement de ces allocations qui relèvent pourtant bien de la solidarité nationale. Comment espérer une amélioration quand les ministres des Finances de l'Union européenne ont, le 20 décembre dernier, rétabli le Pacte de solidarité européen, suspendu par le Covid ?

Je rappelle que le Groupe Communiste s'associera à toutes les démarches que vous pourriez mener avec votre majorité, Monsieur le Président, pour conduire un bras de fer avec l'État. Je relais à nouveau notre étonnement que les élus de la majorité départementale, aussi membres de la majorité présidentielle, ne portent pas les problématiques au niveau de l'État. Notre collègue, également Présidente de la Commission des affaires de l'État à l'Assemblée nationale, est étrangement silencieuse sur le sujet. Nous dirons : « un silence coupable ». C'est pourtant tout l'intérêt du cumul des mandats. Il serait par exemple utile de militer pour une refonte de la fiscalité locale. Cette réforme est incontournable pour que les collectivités locales retrouvent une colonne vertébrale et puissent se tenir debout sans les béquilles qu'elles utilisent faute de mieux.

Dans ce contexte, l'exercice budgétaire s'avère extrêmement restreint pour le Nord, comme pour la plupart des autres départements. Toutefois, même dans ces circonstances contraintes, c'est bien votre exécutif qui décide de la répartition de l'argent dont la collectivité dispose. Or, vos intentions ne semblent pas tout à fait claires. Le rapport liste plusieurs facteurs comme le vieillissement de la population ou les difficultés de la protection de l'enfance en concluant que cela le contraint à des choix stratégiques pour garantir sa stabilité financière. Quels sont ces choix stratégiques ? Rien ne transparaît réellement dans le rapport.

Monsieur le Président, vous avez rappelé à plusieurs reprises en séance la perspective que le Département mette fin à certains financements du fait de la situation financière tendue. Comme le rappelait notre collègue Laurent PERRIN en commission des Finances, vous avez même évoqué fin 2023 un possible plan d'économie de 100 M€. Cette perspective est démentie aujourd'hui puisque rien de tel n'est annoncé dans le document.

Il serait déplorable que le budget primitif nous apprenne le contraire. De plus, nous constatons dans ce ROB une absence de prise en compte de la situation d'Ephad en introduction, sur l'inflation et la précarité grandissante. Notre collègue Josyane BRIDOUX a été entendue en 2023 au sujet des paniers alimentaires à distribuer aux Nordistes les plus fragiles. Pour autant, aucune initiative n'est annoncée dans ces orientations 2024 alors que le contexte reste difficile et que notre compétence première de département, faut-il le rappeler, est la solidarité. De même, pour le logement, pas une ligne ne lui est consacrée. Remarquez, le gouvernement montre lui aussi un très mauvais exemple.

Nous vous demandons, une fois encore, d'abonder à la hausse le Fonds de solidarité logement. En considérant que les 5 M€ reconduits chaque année par votre majorité ne font aucun sens au regard de la réalité, la fondation Abbé-Pierre a pointé le nombre record des expulsions locatives en 2022 ainsi que la forte hausse des impayés de charges. Le Nord serait-il miraculeusement épargné par ce phénomène ? Je rappelle au passage que le secteur du logement traverse une crise profonde et qu'il ne dispose plus, pour l'instant, de ministère à l'issue du récent remaniement.

D'autres politiques encore ne sont pas évoquées dans le rapport, comme la culture. Nous faisons le constat amer du manque de considération envers la culture comme vecteur d'inclusion sociale. Vous avez, par exemple, divisé par deux, les subventions

allouées au réseau de développement culturel en milieu rural lors de la séance dernière. Vous aviez également remis en question les financements des réseaux Insertion Culture en 2022.

Concernant les dépenses de fonctionnement qui ont la chance d'avoir quelques lignes dans le rapport, la plupart des hausses de crédit sont mécaniques, comme le budget Autonomie logiquement marqué par l'augmentation du nombre d'allocataires de l'APA, en lien avec la trajectoire démographique bien connue, du vieillissement de la population. Ces montants ne feront qu'accroître dans les années à venir. Nous disposons, à l'échelle du Nord, de multiples données et propositions contenues dans le rapport de la Mission d'information et d'évaluation sur l'APA. Il serait bon de s'en saisir avec plus de convictions. En effet, la création de dix postes d'évaluateurs médico-sociaux début 2023 ne saurait suffire face au gigantesque défi qui nous attend.

Par ailleurs, vous considérez que les 1 €/heure du Département s'ajoutant au tarif plancher de 22 € constituent un effort suffisant. Pourtant, de nombreux services d'aide ou d'accompagnement à domicile dans le Nord se trouvent dans une impasse avec un déficit budgétaire tel que leur fonctionnement, voire leur existence, est menacé.

Je vous rappelle le cas d'une structure qui, fin 2023, a failli ne pas pouvoir verser les salaires au personnel. Qu'en aurait-il été si une telle structure avait mis la clé sous la porte pour les salariés et les usagers en perte d'autonomie ?

Concernant la protection de l'enfance, vous parlez des efforts de la collectivité « *au-delà des dépenses imposées par l'État* », mais, en réalité, il s'agit de moyens qui répondent à l'obligation de protection incombant au Département et non pas de dépenses volontaristes comme vous cherchez à le faire croire. À l'été 2022, plus d'un millier d'enfants étaient en attente d'un placement ou dans une situation d'accueil précaire faute de place, bien évidemment et fort logiquement puisqu'elles avaient été supprimées par centaines au cours du mandat précédent.

Dans cette situation extrême, le Département a été obligé de réagir et de recréer des places pour répondre à son obligation légale de protéger les enfants en danger. La création de 296 places et de 29 postes de travailleurs sociaux s'inscrit uniquement dans cette politique.

D'ailleurs, cela ne permet pas un franc rétablissement puisque la situation de la protection de l'enfance dans le département reste très difficile, selon vos propres termes. Aucune perspective n'est tracée pour autant dans ce ROB.

Nous sommes dubitatifs également du peu de considération envers le personnel. Votre refus de verser la prime de pouvoir d'achat ne cesse d'interroger. C'est une prime destinée aux plus bas salaires versée une seule fois pour un coût estimé à 3,5 M€. Cela aurait dû vous inciter à donner une suite favorable. De nombreuses collectivités ont décidé de l'appliquer. Votre refus est un bien mauvais signal pour les agents, même si on les appelle des « collaborateurs ». Je relaie d'ailleurs l'opération « vérité sur les salaires » lancée par le Parti communiste face à la *smicardisation* de la France. Le gouvernement doit agir.

Concernant les recettes de la collectivité, je m'attarderai principalement sur les DMTO, ressource décisive pour le Département. Elles sont projetées en 2024 à hauteur de 350 M€. Certes, ce n'est pas aussi flamboyant que les niveaux exceptionnels atteints en 2021 et 2022. Pour autant, c'est un niveau proche de ceux enregistrés en 2019 et 2020 qui étaient considérés comme de bons résultats à l'époque. En somme, en 2024, on retrouve des niveaux de DMTO plus habituels, mais en rien catastrophiques. Quant aux prévisions de DMTO pour 2023, elles sont décevantes par rapport aux projections du budget prévisionnel et du budget supplémentaire, mais pas pour autant « *très pessimistes* », comme vous l'écrivez.

331 M€, cela correspond aux niveaux enregistrés en 2017 et 2018. Encore une fois, ces résultats étaient considérés comme satisfaisants à l'époque ; aucune raison de les trouver alarmants aujourd'hui. Certes, nous ne faisons pas abstraction ni de l'inflation ni du désengagement de l'État. Il nous semble de courte vue de comparer les DMTO uniquement avec l'année N-1. Si l'on regarde au long cours, on constate que, depuis 2015, la courbe des produits est extrêmement favorable. Elle ne fait que progresser jusqu'à atteindre ces niveaux exceptionnellement élevés en 2021 et 2022.

Il serait déraisonnable de considérer que toutes les années peuvent enregistrer des niveaux aussi spectaculaires. Comparer 2024 avec ces deux années atypiques n'est pas pertinent. Au bout du compte, les DMTO 2023 et 2024 sont d'un niveau ordinaire, classique par rapport à la trajectoire des dernières années ; d'autant plus qu'elles pourraient être bien meilleures que prévu. « *On peut s'attendre à une embellie* », comme entendu en commission des Finances. On en vient à se demander si votre estimation n'est pas exagérément basse.

S'agissant de l'investissement, nous sommes étonnés de votre présentation. Le niveau est maintenu et même renforcé. Vous proposez un investissement, hors aides, de 335 M€. Or, ce sont 20 M€ de moins que les 354 M€ budgétés en 2023. Ce différentiel pourrait éventuellement s'expliquer par une grosse opération financière en 2023, mais, en tout état de cause, le rapport n'en fait pas mention.

Par ailleurs, lors des débats budgétaires 2023, les trois groupes d'opposition avaient sollicité que soit dégagée, lors des prochains budgets, la part des investissements du Département ayant un impact favorable d'un point de vue écologique. Il nous avait été répondu que l'exercice était compliqué. Pourtant, de très nombreuses collectivités, aussi grosses que le Nord, utilisent des outils pour établir des budgets climat ou carbone. Notre collectivité dispose de l'ingénierie suffisante pour le réaliser. Par ailleurs, votre deuxième réponse, à savoir affirmer que « *la collectivité fait en sorte d'orienter tous ces investissements au mieux* », ne nous suffit pas. Vous ne pouvez pas faire l'économie d'un travail d'objectivation pour mesurer l'impact écologique des investissements du premier département de France.

En conclusion, on peut dire que ces orientations budgétaires sont la poursuite de votre politique qui mise toutes ses ambitions

sur l'insertion des allocataires du RSA et qui ne s'intéresse pas suffisamment aux autres politiques sociales, comme vous les appelez dans le rapport, et quand elles atteignent des points de rupture.

**M. le Président.-** La parole est à Céline SCAVENNEC.

**Mme SCAVENNEC.-** Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, chers collègues,

Beaucoup de propos ont été tenus au sujet de l'effet de ciseaux entre des dépenses en augmentation et une autonomie budgétaire et fiscale qui a disparu. Entrons d'emblée dans le vif du sujet.

Le contexte économique actuel est marqué par de fortes incertitudes. En France, les départements sont tous confrontés à une situation très difficile pour l'élaboration des budgets 2024. Nous serons toutes et tous ici d'accord sur ce point. Il existe effectivement la situation économique, ses contraintes et ce que vous appelez « *des nouvelles fragilités* » dans le rapport, comme l'inflation qui pèse lourdement sur les Nordistes et la hausse probable du chômage dont on voit mal comment elle ne pourrait pas avoir comme conséquence la hausse du nombre d'allocataires du RSA.

Or, vos hypothèses de budget prévoient une diminution de 4 % des dépenses liées au RSA. Vous dites même, page 18 du rapport, que « *les hypothèses retenues en 2024 prévoient une baisse continue du nombre d'allocataires au rythme de 0,25 % par mois* ». C'est pour le moins audacieux, si ce n'est inquiétant, parce qu'en réalité, à travers ces projections, vous n'envisagez évidemment pas de lutter contre le non-recours au RSA et aux aides sociales.

Il existe aussi les fragilités liées au territoire. La vulnérabilité face au changement climatique et les inondations récentes qui ont touché une fois, deux fois, trois fois en quelques mois des habitants du Nord et du Pas-de-Calais nous viennent immédiatement en tête. M. BELLEVAL a indiqué, dans *La Voix du Nord*, que les réparations des infrastructures abîmées étaient en cours et que le Département envisageait de solliciter l'État pour une dotation exceptionnelle de 5 M€. Nous savons que nous ne sommes pas à l'abri d'une réévaluation à la hausse si des mesures plus structurelles et plus coûteuses sont encore nécessaires. Cependant, face aux difficultés et compte tenu des incertitudes, différentes attitudes sont possibles : soit on assume le manque de visibilité et on envisage plusieurs scénarios – c'est de notre point de vue la posture qu'il fallait envisager cette année ; soit on fait preuve d'un certain manque de transparence qui empêche, de fait, l'exercice démocratique du débat d'orientations budgétaires ; soit on ne s'avance pas trop et on dévoilera ses cartes lors du budget dans deux mois ; soit vous nous réservez des révélations pour les prochaines minutes, peut-être, Monsieur le Président.

Quoi qu'il en soit, dans ce rapport, on en sait peu sur le niveau des recettes attendues en 2024. Personne ne vous le reprochera. Les DMTO sont effectivement en baisse et ce niveau de baisse était difficile à anticiper pour tout le monde.

Pour l'avenir, nous n'avons pas non plus la main sur la trajectoire. La situation va-t-elle s'amplifier ou s'améliorer en 2024 ? Vous semblez curieusement assez optimiste. L'hypothèse d'une nouvelle dégradation n'est pas envisagée dans ce rapport. Pourquoi ? Quels sont les éléments dont vous avez connaissance et qui vous amènent à dire, en ce début d'année 2024 et après avoir tenu publiquement des propos inquiétants ces derniers mois, que tout va bien se passer malgré tout ? J'entends par « propos inquiétant » une petite musique sur la distinction entre « *l'obligatoire et le facultatif* », je reprends vos mots, Monsieur le Président, laissant entendre que certaines politiques dites volontaristes pourraient être remises en question.

Nous concernant, en matière de politiques éducatives ou culturelles, par exemple, rien ne doit être considéré comme facultatif. Toutes les dépenses éducatives et culturelles actuelles doivent être sanctuarisées dans le budget primitif que vous nous proposerez en mars. En attendant, le Rapport d'orientations budgétaires n'entre pas dans ce niveau de détail. Cela a déjà été rappelé précédemment.

Pouvez-vous déjà nous rassurer ? Votre rendez-vous avec Mme BORNE vous a-t-il donné des garanties ? Qu'en seront-elles avec le nouveau Premier ministre ? Qu'avez-vous obtenu réellement comme soutien de la part de l'État ?

La question des recettes est d'autant plus un sujet d'inquiétude pour nous que nous ne voyons pas apparaître clairement de recettes liées au Fonds vert. Vous allez répondre, comme précédemment, que les montants sont très faibles et ne méritent même pas d'être mentionnés. Au contraire, je pense que c'est un véritable enjeu de rendre visible notre capacité à mobiliser des financements pour investir dans le sens de la transition énergétique. Ce sont aujourd'hui les seuls investissements que nous devrions renforcer. Non seulement parce que c'est bon pour l'avenir des Nordistes, mais en plus c'est déjà appliqué pour les nouveaux collègues, disons-le clairement.

Le plus important pour nous aujourd'hui, c'est d'arrêter les projets qui vont dans le sens opposé à cette transition énergétique, dans le sens d'un développement « non » durable.

L'an dernier, j'avais déjà demandé que l'on ait cette lecture des investissements au service de la transition. M. VALOIS était d'accord à ce moment-là et la loi de finances 2024 nous demande désormais de classer les investissements verts à partir du compte administratif 2024, conformément à notre demande de l'an dernier ; preuve que ce n'était pas une lubie d'écolo. Dans les années à venir, il est fort probable que cela jouera aussi sur notre niveau d'endettement, en encourageant une sorte de « dette verte » par rapport à une autre, considérée comme moins vertueuse.

Quand, ces dernières années, nous préconisions un recours à l'emprunt parce que les taux étaient favorables et que des investissements massifs étaient à engager pour la transition énergétique en vue de limiter drastiquement et rapidement nos dépenses de fonctionnement et notre dépendance aux énergies fossiles, vous nous répondiez, en bon gestionnaire orthodoxe : « *Je m'endette d'abord en fonction de ma capacité d'épargne.* »

Il s'avère que nous terminons l'année 2023 avec une épargne nette négative : -16 M€. C'est dans le rapport, page 10. C'est du jamais vu depuis 2015 où l'épargne nette était de -14,8 M€ dans les comptes administratifs 2015.

J'ai donc regardé ce que vous aviez dit et fait, à cette époque, pour faire face à cette situation. À l'époque, on avait estimé que l'on devait s'éloigner le plus vite possible du seuil d'alerte de la menace de mise sous tutelle du Département, égrainant toutes les conséquences tragiques qui s'en suivraient. Vous aviez appliqué aux finances du Département un remède de cheval basé sur trois traitements :

- Premièrement, un plan d'économie de 100 M€ qui avait fait l'objet de débats tendus. Certains ici doivent s'en souvenir et nous ne voudrions surtout pas y revenir.

- Deuxièmement, une hausse de la fiscalité. Aujourd'hui, on ne peut plus l'appliquer. Le seul élément possible, dans la mesure où nous sommes désormais « irresponsables » fiscalement, c'est d'obtenir de meilleures compensations ou dotations de l'État.

- Troisièmement, vous faisiez valoir, à l'époque également, une nouvelle stratégie prônant la culture de la recette qui a été rappelée chaque année depuis, rappelant notamment la capacité du Département à aller chercher des co-financements européens, nationaux, régionaux ou locaux pour tous nos projets.

J'espère que vous n'êtes pas aujourd'hui en train de revenir vous-mêmes sur ce principe que vous avez si souvent mis en œuvre, car, en vertu de ce principe, il serait inconcevable de prendre à notre seule charge le financement d'infrastructures (nouvelles voiries, doublement de voiries, contournements divers et variés) non prévues dans le volet mobilité du contrat de plan État-Région. Nous ne verrons donc pas de tels projets dans le budget primitif 2024.

En revanche, les infrastructures cyclables, les véloroutes et les voies vertes sont dans le contrat de plan État-Région. Elles sont compatibles avec notre culture de la recette et on pourra donc les accélérer. Peut-être faudra-t-il donc réviser le plan pluriannuel d'investissement, le PPI, à mi-mandat ? Si c'est le cas, n'hésitez surtout pas à nous en tenir informés.

Je note, au passage, qu'en 2016, deux séances de débats d'orientations budgétaires avaient eu lieu, compte tenu de certaines incertitudes. À l'époque, vous aviez établi deux scénarios : un scénario au fil de l'eau et un scénario cible. Nous pensons que cette approche par scénarios aurait été intéressante aujourd'hui, en 2024, aussi en amont du budget, car il sera très difficile d'établir sincèrement un budget annuel pour toute l'année 2024.

Je vous remercie de votre attention.

**M. le Président.-** La parole est à Régis CAUCHE.

**M. CAUCHE.-** Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, cher Loïc, chers collègues,

En cette période de vœux, il est encore temps de se fêter une belle année remplie de projets, assortie d'une bonne santé.

Lors de ce débat, nous formulons, pour notre Département, des vœux de santé financière. En effet, l'année 2023 a marqué la fin de l'Eldorado des DMTO, plus communément appelés « frais de notaire » qui ont fortement baissé et plus particulièrement dans le Nord, à la suite de l'effondrement du marché de l'immobilier.

Établir un budget lorsqu'une de ces recettes baisse de plus de 25 %, ne met pas notre collectivité dans les meilleures conditions pour aborder ce débat. Cependant, comme le rappelle une célèbre réplique du cinéma français, « *l'important n'est pas la chute, mais l'atterrissage.* » Alors, comment allons-nous atterrir en 2024 ?

Tout d'abord, toutes nos recettes ne baissent pas. Certaines devraient être en hausse, comme les produits de la fraction de TVA. Nous pouvons nous en satisfaire pour le budget départemental, mais difficilement nous en réjouir puisqu'elles résultent avant tout de l'inflation qui pèse sur notre économie et nos budgets et que nous n'avons pas la maîtrise de leurs évolutions.

Comme vous l'avez rappelé, Monsieur le Vice-président, nos recettes sont aujourd'hui essentiellement liées à la conjoncture économique. Alors, nous émettons le vœu que l'année 2024 soit celle de l'embellie annoncée avec la baisse des taux d'intérêt, l'augmentation de la croissance et le ralentissement de l'inflation.

Nous n'avons malheureusement pas de boule de cristal pour prédire l'avenir. Toutefois, nous pouvons nous appuyer sur quelques piliers de la composition de notre budget, comme les fonds européens. Dans quelques mois, les élections européennes animeront nos débats. Il est toujours bon de rappeler que les fonds européens contribuent à nos politiques, notamment pour le retour à l'emploi des allocataires du RSA ou dans certains projets transfrontaliers.

Pour composer notre budget, nous pouvons aussi nous appuyer sur quelques éléments passés. Il y a quelques mois, Monsieur

le Président, vous avez pu convaincre l'ancienne Première ministre, Mme BORNE, d'abonder le fonds de sauvegarde et d'augmenter la part qui reviendrait à notre Département. Vous avez également obtenu la reconduction des financements du plan pauvreté, l'extension de l'expérimentation France Travail sur de nouveaux territoires de notre département, ainsi qu'une meilleure prise en charge de notre politique auprès de nos aînés. Comme je l'indiquais précédemment, l'important, c'est l'atterrissage. Celui-ci se déroule avec une relative douceur, car, depuis 2015, nous avons un pilote à bord.

Notre gestion responsable nous permet d'appréhender cette année avec calme. Les chiffres peuvent parfois nous donner quelques sueurs froides, provoquer quelques turbulences, mais la maîtrise de nos finances est un gage de la poursuite de nos politiques. Grâce à la conjugaison de nos efforts, nous parviendrons à dégager une épargne, synonyme de poursuite de nos politiques d'investissement essentielles pour le rayonnement de nos territoires, la transition énergétique, pour le bien-être de nos collégiens, la sécurité des usagers de nos routes ou le développement de nos entreprises.

Nous parvenons à maintenir un niveau d'investissement élevé, déjà cité à plusieurs reprises, à 335 M€. Ces dépenses d'investissement seront compensées par diverses dotations.

Nous honorerons les engagements pris notamment dans le domaine des grands aménagements, comme le contournement de Valenciennes, de Maubeuge ou de Renescure.

Nous restons un partenaire incontestable des communes, quelles que soient leurs tailles et des intercommunalités dans la réalisation de leurs projets d'aménagement de rénovation thermique.

Nous aimerions en faire plus et plus vite, mais nous ne dépensons pas l'argent que nous n'avons pas. Nous refusons d'alourdir la dette de notre département, qui demeure saine et stable malgré le contexte. Elle s'augmente toutefois en 2024 avec l'intégration de la dette du Forum que nos agents investissent actuellement, un équipement indispensable pour accueillir les collaborateurs du Département dans de bonnes conditions de travail et sur un même site.

Dans ce Rapport d'orientations budgétaires, nous envisageons une hausse des dépenses de fonctionnement de 2 %. L'année 2023 a été marquée par une hausse importante des dépenses relatives aux allocations individuelles de solidarité que sont l'APA et la PCH. Le nombre de bénéficiaires a augmenté tout comme le montant des plans d'aide.

Cette augmentation est le fruit de la conjonction de plusieurs phénomènes : la géronto-croissance, les effets du Ségur de la santé ou de l'inflation. Le Département essaie d'anticiper cette conjonction des phénomènes, la subit et l'État ne la compense pas, ou trop peu. Alors que nous nous efforçons de contenir notre masse salariale, celle-ci s'envole, année après année, lorsque l'État, avec de bonnes intentions, mais sans concertation, décide d'augmenter le point d'indice, de revoir les grilles salariales ou d'augmenter le SMIC. Ces mesures sont louables et essentielles pour le pouvoir d'achat de nos agents, mais elles ne peuvent pas être prises unilatéralement.

Nous continuons à défendre fermement le principe de décideur-payeur. Il en est de même pour les revalorisations du RSA. Ces dernières réduisent considérablement l'impact de nos politiques en faveur du retour à l'emploi. Heureusement, elles ne les neutralisent pas. Grâce à la mise en œuvre de différents dispositifs en faveur du retour à l'emploi des allocataires du RSA, nous serons en mesure de prévoir à la baisse les dépenses liées au Revenu de Solidarité Active.

En 2023, nous nous approchons d'un palier symbolique de 90 000 allocataires. Les actions de nos Maisons Nord Emploi, la mobilisation sans relâche de nos coachs, l'extension de l'expérimentation France Travail à de nombreux territoires permettent d'envisager une nouvelle baisse des allocataires du RSA en 2024 et, par conséquent, de son financement, pris en charge seulement partiellement par l'État.

Cela apporte une réponse à Mme SCAVANNEC : oui, nous sommes optimistes pour la baisse des bénéficiaires du RSA en 2024.

Avec la crise énergétique que notre pays traverse depuis deux ans, nos dépenses liées à l'énergie ont doublé. Nous avons absorbé ces dépenses supplémentaires et soutenu financièrement les établissements de l'action sociale qui les subissaient également. Les nouveaux marchés de l'électricité et du gaz nous permettront de maîtriser davantage les coûts, tout comme les multiples efforts menés pour réduire les consommations énergétiques par des écogestes ou via les travaux de rénovation dans nos collèges et nos bâtiments départementaux.

Malgré nos contraintes financières, notre majorité départementale reste pleinement mobilisée sur les politiques de solidarité et en particulier sur la politique de l'enfance dont nous augmentons volontairement les dépenses afin de répondre aux besoins des enfants en souffrance. Notre majorité ne ménage pas ses efforts pour interpellier l'État sur la situation de la protection de l'enfance. Chaque année, de nouveaux moyens sont mis en œuvre pour mener à bien nos politiques, mais, dans le même temps, le nombre de mises sous protection augmente, telle une spirale infernale. Les réponses doivent aussi venir de l'État, notamment avec la mise à l'abri des mineurs non accompagnés ou pour les soins psychologiques et psychiatriques apportés aux enfants.

L'asphyxie de nos finances interroge. L'incertitude constante autour de nos finances interpelle. Tous les acteurs publics s'accordent à dire qu'il faut se pencher sur le financement des collectivités territoriales.

En novembre dernier, le Président de la République a missionné le député Éric WOERTH d'une mission sur le mille-feuille territorial. Pour le moment, la mission WOERTH consulte et auditionne. Elle rendra son rapport au mois de mai prochain et nous a d'ores et déjà assuré qu'elle ne toucherait pas à l'échelon départemental, échelon de la proximité.



Lors du Congrès des maires, le Président de la République a annoncé la nécessaire réforme de la dotation globale de fonctionnement selon les départements de France. La non-indexation de la DGF sur l'inflation a fait perdre près de 400 millions de dotations supplémentaires et 15 millions pour notre seul département. Faut-il vous rappeler qu'elle avait baissé de 10 milliards d'euros entre 2014 et 2017 ?

Cette réflexion de la réforme de la DGF devrait être confiée au Comité des finances locales dont, Monsieur le Président, vous êtes devenu vice-président en décembre dernier. La majorité départementale sait compter sur votre pugnacité au sein de cette instance pour obtenir une réforme à la hauteur des enjeux sociétaux que gère notre Département au quotidien.

La désertification médicale est un enjeu de notre Département. Au nom de notre Groupe Union Pour le Nord, je ne peux que vous féliciter, vous-même ainsi que ma binôme Vice-présidente en charge de la santé des Nordistes Barbara COËVOËT, pour l'ouverture du premier Centre départemental de Santé, notre première Maison Nord Santé à Cuincy. Elle en appelle d'autres dans l'Avesnois et dans les Flandres pour le grand bonheur et le plus grand soulagement des habitants de ces territoires en quête d'un médecin traitant depuis plusieurs mois. Ce nouveau dispositif sera complété au cours de l'année par la mise en service de notre premier bus Nord Santé.

Par cette politique et par tant d'autres, la majorité départementale démontre qu'elle ne baisse pas les bras dans l'adversité. Elle se retrousse les manches pour trouver des solutions aux difficultés que rencontrent les habitants de notre beau département et qu'elle ne se résignera jamais.

Je ne peux terminer mon propos sans évoquer la contribution que le Département apporte au SDIS. Elle sera de 100,5 M€ pour les pompiers du Nord en 2024. Le vice-président aux Finances que je suis est soulagé par cette annonce, mais reste inquiet pour la suite. Notre département finance 45 % des recettes de fonctionnement du SDIS. Nos sapeurs-pompiers interviennent dans tous les territoires pour porter secours à nos concitoyens, comme récemment lors des inondations dans les Flandres. Ils sont régulièrement sollicités dans le cadre des grands événements qu'accueille notre pays comme la Coupe du monde de rugby il y a quelques mois et les Jeux olympiques dans quelques semaines.

Lors des vœux au SDIS, vous avez rappelé votre souhait que soit revu le mode de fonctionnement des SDIS, alors que la charge ne repose plus principalement que sur le Département. Vous aimeriez que les territoires qui accueillent de nouvelles entreprises, de nouveaux habitants, contribuent davantage.

Le cas du SDIS du Nord n'est pas un cas isolé. Tous les SDIS frappent à la porte de leurs présidents, de leurs conseils départementaux, pour que leurs contributions soient augmentées. L'augmentation des contributions locales est une piste, l'élargissement de la taxe des contrats d'assurance en est une autre, mais aucune ne figure dans la loi des Finances de 2024. Pour le changement au niveau national, il nous faudra donc encore patienter. J'espère que votre initiative sera suivie et qu'elle sera entendue.

À l'heure de conclure mon propos pour le Groupe Union Pour le Nord, je tiens à vous féliciter, Monsieur le Président et Monsieur le Vice-président, pour la façon dont vous gérez les finances de notre département avec volonté et combativité. Ce débat peut sembler se dérouler dans un contexte critique, mais il est jusqu'ici maîtrisé pour le bien de nos finances et de nos politiques départementales.

Dans ce contexte difficile, nous approuvons les orientations budgétaires pour 2024 et restons mobilisés à vos côtés pour faire entendre la voix du département du Nord. En cette année olympique et paralympique, je citerai Pierre DE COUBERTIN qui révèle l'état d'esprit de notre majorité départementale et la vôtre, Monsieur le Président : « *Voir loin, parler franc, agir ferme.* »

Je vous remercie.

**M. le Président.**- Merci beaucoup Régis.

Je laisse la parole à Loïc CATHELAIN.

**M. CATHELAIN.**- Merci Monsieur le Président.

Mes chers collègues,

Je tiens à remercier Régis CAUCHE pour son analyse fidèle, honnête, rigoureuse et qui indique toutes les contraintes qui pèsent aujourd'hui sur les finances de notre département.

Une chose me rassure, sur les bancs du Conseil départemental, nous partageons au moins un même constat qui est également celui dressé dans son rapport par la Cour des comptes : la perte totale d'autonomie dans nos recettes et des dépenses contraintes qui démontrent aussi une perte d'autonomie dans nos dépenses.

Quand 75 % d'un budget concerne les allocations individuelles de solidarité, vous êtes contraints. Ces dépenses sont dynamiques et les orientations budgétaires sont aussi automatiquement contraintes.

J'ai entendu que d'autres orientations budgétaires étaient possibles, notamment en conclusion de votre intervention, Monsieur RINGOT. Lesquelles ? Compte tenu de la situation, il me semble qu'il n'existe pas beaucoup d'autres orientations budgétaires.

Vous le dites vous-mêmes, si nous sommes contraints par définition, nous pouvons nous interroger philosophiquement sur le sens de la décentralisation ou, tout du moins, sur les actions de l'État ces dernières années qui sont plutôt de l'ordre de la recentralisation. Les orientations budgétaires sont forcément contraintes.

J'entends dire que l'on pourrait prévoir plus ici ou là, mais vous seriez dans l'épaisseur du trait ou contraints de réaliser un budget « insincère » par définition, parce que vous gonfleriez des dépenses. Nous n'avons pas voulu le faire parce que cela consisterait à mettre les Nordistes en difficulté.

L'objectif politique est déjà d'assurer nos missions obligatoires et d'être présent, comme nous l'avons toujours été, quand les Nordistes ont besoin de nous. Vous l'avez rappelé et je vous en remercie. Vous avez notamment cité la subvention aux Restos du cœur et les paniers solidaires.

Vous avez insisté sur la baisse des DMTO en indiquant que l'on revenait au niveau de 2019 et de 2020, exactement à 367 M€. Ce sont quand même 15 M€ de plus que ce qui est prévu au budget. Je ne suis pas sûr que vous ayez envie de revenir aux dépenses de 2019 pour les Nordistes. À vrai dire, personne n'en a envie. Entre 2019 et aujourd'hui, vous avez eu la crise sanitaire liée au Covid et toutes les décisions de l'État liées, notamment, à l'inflation. Aujourd'hui, personne ne souhaite revenir au niveau des dépenses de 2019.

Avec l'une de vos principales recettes qui diminue de plus de 25 %, si l'on ne se met pas d'accord sur le mot « effondrement », on peut au moins acter une très forte baisse qui contraint nos dépenses.

C'est le sens global que je voulais donner.

Je vous laisse répondre plus précisément, Monsieur le Président.

**M. le Président.-** Merci Loïc.

Mes chers collègues, je suis étonné de vos commentaires. Dans la première partie, vous trouvez que l'on n'a plus d'autonomie, que ce n'est pas facile, que la vie n'est pas simple. Ensuite, vous commencez à vous inquiéter et à dire qu'il faudrait en faire plus. Il faut savoir. Si la vie n'est pas simple, on ne peut pas dépenser l'argent que l'on n'a pas. Tu l'as dit justement, Régis.

Vous vous inquiétez sur le fait que les allocataires du RSA peuvent baisser. Je suis surpris de votre inquiétude aujourd'hui. « Cela va-t-il baisser de 4 % ? » Je reprends votre terme si vous voulez, « la baisse du RSA », a dit M. RINGOT, entre autres ; « qu'est-ce qu'on fait ? », a dit Mme SCAVENNEC.

Vous avez fait mieux que nous. Vous avez mis onze mois de RSA pour équilibrer le budget. Vous avez oublié qu'une année comportait douze mois. Je pouvais vous la faire celle-là, on vous présentait un budget avec onze mois ! Je vous signale qu'il reste toujours 33 M€ à payer de votre dette et on paye les intérêts. On vous aurait présenté un budget en disant : « la culture, il n'y a pas de problème » ; « le sport pas de problème » ; « dans l'éducation nationale, il n'y a pas de problème, on peut dépenser », mais ce n'est pas la vraie vie !

Je suis un peu déçu que vous n'alliez pas au fond des choses dans l'étude du budget de ce département. Vous avez moins de recettes.

Concernant les DMTO, vous allez me dire : « C'était pareil pour nous quand on était aux affaires, on avait des DMTO pas élevés ». En 2011, vous en aviez 306 M€. Entre 306 M€ et 350 M€, il n'y a que 44 M€, mais vous oubliez –et c'est là où je vous dis que vous n'allez pas au fond des choses –c'est qu'entre les deux, il y a eu des lois et des obligations pour le Département. Je voudrais vous en citer quelque unes :

- Avenant 43, bruts hors compensation : 22,5 M€ en plus ;
- Ségur des agents que vous défendez : 10,9 M€ ;
- Ségur et point d'indice ESMS : 36,2 M€ ;
- La loi sur la protection de l'enfance 13,7 M€ ;
- Le point d'indice –il faut augmenter les salaires, pas de souci ! –: 17,3 M€ ;
- Le SMIC : 7,5 M€ ;
- Revalorisation du RSA : 25 M€ ;
- Coût de l'énergie : 22,3 M€ ;
- Frais de déplacement, 1,6 M€ ;
- Total de l'opération : 157 M€.

Ce sont 157 M€ et nous sommes aux mêmes DMTO que vous. Comment auriez-vous fait ?

Vous êtes obligés de regarder partout, ligne par ligne.

Vous n'aviez pas le choix.

Tous ensemble, nous avons regardé ligne par ligne. Alors, quand vous nous dites que les 1 € pour les SAAD ne sont pas suffisants, mais les 3,4 € pour la qualité, certains ne vont même pas les chercher ! Qu'ils aillent les chercher ces 3,4 € ! Non, ils n'y vont pas. Ils attendent, mais cela ne se passe pas ainsi, il faut aller à l'État.

Vous nous parlez ensuite des placements d'enfants, mais la Covid est passée entre temps. Des enfants ne sont pas placés, mais vous en aviez aussi, avec un nombre supérieur au nôtre. Quand on est arrivé, il y a deux ans, ils étaient 300.

**M. MANIER.-** Sept ans.

**M. le Président.-** Il y a deux ans, quand je suis arrivé.

Vous avez changé de président entre temps.

**M. MANIER.-** Vous étiez Vice-président.

**M. le Président.-** Je ne vous ai pas interrompu quand vous avez parlé. S'il vous plait, vous allez me laisser finir tranquillement.

300 enfants quand on est arrivé ; on réalisé un plan de 250, malgré la situation financière qui n'était pas bonne. Aujourd'hui, on est à 175 enfants. Je le dis dans mes vœux, je l'ai dit à monsieur le ministre lors des vœux départementaux. Vous étiez là, monsieur MANIER, vous l'avez entendu, c'est une de nos priorités.

Charlotte LECOCQ, Présidente de la Commission des affaires sociales, y travaille. Notre objectif est de baisser. Je peux vous donner, par arrondissement, les nom, prénom, âge et nombre d'enfants qui n'ont pas de possibilités de placement aujourd'hui. Les délais ne sont pas trop longs, mais ils ne sont pas normaux. Nous devons donc les réduire et nous y travaillons. Nous ne lâcherons rien à ce niveau.

Vous vous demandez ensuite : « *Qu'a fait le Président du département du Nord avec Elisabeth BORNE ?* » Il n'a pas travaillé uniquement avec Elisabeth BORNE, mais aussi avec la DF. Avec Mme BORNE, on est passé de 53 M€ à 103 M€ pour les départements en difficulté. Il a fallu lui expliquer que le département du Nord était hors norme. J'ai passé une heure à lui expliquer. Cela étant, vos petits camarades de Seine-Saint-Denis et d'autres départements ont demandé, dès leur arrivée à la DF, comment se pratiquait la répartition : « *on ne la prend pas au nombre d'habitants, on la prend par département.* » Non, je considère qu'il faut une partie en nombre d'habitantes dans les critères. Je peux vous dire que la bataille n'a pas été simple. J'ai obtenu le 50/50 ; pas le 100 %, car certains n'en voulaient pas du tout. On a obtenu le 50/50 qui implique qu'au lieu de 7 M€ au départ, on est allé chercher 17 M€. Ce n'est pas neutre !

De même, certains de vos camarades sont compensés jusqu'à 55 % de leurs dépenses d'APA. Le département du Nord est à 34 % sur l'APA par rapport à la CNSA et à 32 % sur la PCH.

À la suite de mes discussions avec madame la Première ministre, mais également avec mes collègues de la DF, j'ai obtenu que le minimum soit de 40 % pour l'APA. Je souhaitais l'APA et la PCH, mais je n'ai obtenu que l'APA. On a fait augmenter l'enveloppe : de 100 M€, elle est passée à 150 M€ pendant nos travaux à la DF. J'y étais pour quelque chose, j'étais en live par textos avec madame la Première ministre. Quand on l'a rencontrée trois jours avant, il est plus facile de se parler par la suite et d'échanger.

Notre enveloppe est de l'ordre de 20 M€. Aurore BERGÉ me l'avait donnée par téléphone. J'attends la confirmation maintenant de Catherine VAUTRIN. Nous en avons parlé tout à l'heure avec Charlotte LECOCQ pour qu'elle nous confirme également ces 20 M€.

20 M€ pour le département du Nord sur un total de 150 M€, ce n'est pas neutre.

Paris et les Hauts-de-Seine ont été sortis pour l'instant. Ils ont tellement d'argent qu'ils peuvent rester à 22 millions et 25 M€, mais quatorze départements sont inférieurs à 40 %, même en PCH.

Aujourd'hui, mon combat est d'obtenir en compensation que le département du Nord soit traité comme les autres, soit à 40 % pour l'APA ; que l'année prochaine on soit, je l'espère, à 40 % pour la PCH et qu'ensuite, chaque année, on puisse l'augmenter de 2 % à 3 % pour aboutir dans les cinq ans à venir à 50 % pour tout le monde. C'est le but de l'opération.

Voyez jusqu'où nous sommes obligés d'aller pour récupérer des recettes. Nous devons y aller parce que dans un département hors norme, cela évolue à vitesse grand V. Ne pensez pas que nous dépenserons l'argent que nous n'avons pas. Comme tu l'as dit justement Loïc, nous vous présenterons un budget sincère. Parfois, nous serons obligés de réaliser des modifications.

Par exemple, dans le fonctionnement de nos musées aujourd'hui, on a vraiment à y travailler. Des charges de fonctionnement ne sont pas acceptables et nous réaliserons ces économies. Avec 600 000 € d'économie, nous plaçons dix enfants supplémentaires, en les mettant par unité de douze. Je peux vous dire que nous l'avons calculé en long, en large et en travers. Les meilleures solutions possibles ont été regardées. Fallait-il plutôt des unités de six ou de douze ? Aujourd'hui, nous savons que c'est douze.

Les contrôles de gestion et les techniques ont travaillé. Voilà où nous en sommes.

Cela étant, on peut parler. Oui, il y aura des modifications en matière d'éducation. Je l'ai dit devant les principaux de collège au sujet du PEDC, vous étiez présents, mais on assume ce que l'on décide.

Dans la culture, on assumera nos décisions. On cherchera l'argent dans le fonds vert, je vous rassure. C'était 7,3 M€ l'année dernière et là, nous sommes en négociation. J'attends notre nouveau préfet pour les finaliser.

Au niveau de notre politique intrafamiliale, nous y travaillons et vous le verrez également dans notre budget.

Quand vous citez la prime du pouvoir d'achat, il faut en avoir les moyens. Ce ne sont pas 3 M€, là aussi vous me décevez, ce sont 3,8 €. 800 000 € par-ci, 800 000 € par-là, ce n'est pas rien.

Surtout, ce qui est important c'est qu'on récupère nos provisions à hauteur de 30 M€.

Quand nous avons décidé de provisionner, comment aviez-vous réagi ? *« C'est un scandale ! Utilisez l'argent ! Dépensez l'argent pour l'enfance, pour l'APA ! Dépensez, dépensez ! Pourquoi faites-vous des réserves ? »* Aujourd'hui, que fait-on ? On met les 30 M€ et on équilibre un budget sincère.

Nous avons une vision pour ce département. Elle ne peut pas complètement vous satisfaire, je le comprends. Vous ne voulez rien arrêter et vous voulez aller encore plus loin. Il faut dépenser plus. Excusez-moi, mais on n'a pas l'argent ! Il faut bien faire des choix.

Ces choix, la majorité les décide. Nous avançons et la priorité est de protéger les Nordistes.

Le travail réalisé avec l'APA est énorme. On a pris l'enfance et le RSA à bras le corps. Ne vous inquiétez pas, on ne sera pas un distributeur automatique de billets. Ne comptez pas sur le département du Nord.

Je ne suis pas là non plus, avec mes collègues, à vouloir payer les autoentrepreneurs dont jamais personne n'a étudié le cas pour savoir si c'était viable ou pas. Certains sont autoentrepreneurs depuis quinze ans. Ils ne font pas partie de ceux qui ne pourront jamais travailler. Ils sont 6 400 et vous êtes toujours contre notre délibération prise pour étudier chaque dossier : *« Il ne fallait pas le passer au privé, surtout pas ! »*. La moitié des autoentrepreneurs ne se présentent pas quand ils sont convoqués. Ils font leur business, ils n'ont pas le temps, donc on n'a pas le temps non plus de leur payer le RSA. On ne leur paye pas et on assume complètement.

Vous ne vous êtes jamais intéressés aux retraités. 2 400 d'entre eux pourraient être retraités et non au RSA. Aujourd'hui, ils touchent le RSA. Je ne vous raconte le boulot que nous avons avec la CARSAT ! Ceux-là, il faut les sortir. Nous travaillons pour les Nordistes. Les retraités gagneront plus à la retraite qu'au RSA. Vous imaginez ? Ils sont bichonnés pour gagner plus.

Allez plus loin dans l'analyse. Vous le verrez, il n'y a pas le choix. Aujourd'hui, il faut équilibrer un budget tout en protégeant les Nordistes. Que ce soit avec l'APA, la PCH, l'enfance ou le RSA, nous sommes au rendez-vous. Personne ne pourra nous l'enlever. Nous sommes au rendez-vous et nous y travaillons. L'argent n'est pas dépensé n'importe comment.

Quant à l'investissement, on est au rendez-vous avec 330 M€ d'investissements. Vous dites qu'il fallait emprunter avant, mais on s'est quand même pas mal débrouillé avec un emprunt à la BEI à 2,97 %. Ce n'est pas mal pour un département comme le nôtre.

Concernant les taux, vous ne savez pas comment ils seront l'année prochaine ou celle d'après. Personne ne peut dire comment ils évolueront. Pour les DMTO, vous dites qu'on est encore un peu supérieurs. Oui, mais on l'assume. Les taux baissent un peu, maintenant la durée est de 27 ans pour rembourser les prêts. Cela permet d'allonger et d'avoir des mensualités plus courtes. Cela nous déclenchera quelques dossiers. Il faut bien de temps en temps avoir une vision positive. Cette vision, on l'a.

C'est que je voulais vous dire. Je ne vais pas aller dans le détail du détail.

Je vous ai répondu au sujet des emprunts et de la politique volontariste.

Concernant le « manque de transparence », vous avez tous les éléments. On reconnaît la situation. J'ai apprécié la sincérité de l'intervention de M. RINGOT par rapport aux documents que vous avez. On dit bien les choses, on ne se cache pas. Le départ était excellent, vous l'avez reconnu et je sais vous remercier.

**M. MANIER.-** C'est l'atterrissage qui compte.

**M. le Président.-** Il faut savoir décoller de temps en temps, sinon on est mal.

Ne nous dites pas que l'on manque de transparence. On est super transparent dans cet hémicycle. Vous avez un maximum d'informations. Parfois même, je vous en donne un peu trop.

Par exemple, quand je vous ai parlé des CDD, l'information est arrivée chez le Directeur général des services et chez le Président. Je vous ai expliqué notre méthodologie qui avance et fonctionne bien aujourd'hui. Les trois groupes se sont empressés de rédiger un document pour tout le personnel pour dire que c'est inadmissible. La prochaine fois, je ne vous dirai plus rien.

Quand je ne vous dis rien, vous êtes tranquille !

Quand je vous dis comment on fait, vous l'utilisez politiquement.

Vous n'aurez jamais le PPI, même si vous m'avez assigné au tribunal administratif. Le Groupe Écologiste a assigné la majorité au tribunal administratif. J'attends tranquillement, parce qu'un PPI n'a rien de contractuel.

Si vous voulez du magnifique, pas de souci ! J'investis 500 M€ et je vous dis que le RSA baissera de 50 %. Ce document ne sert à rien aujourd'hui, pour vous. Vous n'êtes pas dans la majorité.

Voyez-vous comment on travaille ? C'est un peu regrettable. Vous n'avez que cela à faire ? Occupez-vous plutôt des Nordistes.

Nous, on va s'en occuper.

Voilà ce que je voulais vous dire sur ce débat d'orientation budgétaires. Sachez-le, nous avons été prudents, nous avons fait des réserves, nous les utilisons, nous protégeons les Nordistes et le budget, surtout, est sincère.

Merci à toutes et à tous.

*(Applaudissements.)*

**M. le Président.-** Tout le monde donne-t-il acte de la présentation ?

Le Conseil départemental donne acte à l'unanimité de la présentation du Rapport d'Orientations Budgétaires pour l'exercice 2024 et de la tenue d'un débat.

**M. le Président.-** Merci.

**1 -** Reconduction du dispositif AIL pour l'année 2024 avec répartition des enveloppes cantonales  
**Rapport n° DTT/2024/1**

**M. le Président.-** Dans les dossiers du Président, un point est prévu au sujet des AIL.

La proposition est qu'à partir de maintenant, les AIL soient vraiment utilisées sur l'année. Si on n'arrive pas à utiliser ces AIL dans l'année, c'est que vous en avez trop.

Un autre fonds, le FDI, était géré uniquement par le Président du département du Nord. Quand je suis arrivé à la présidence, j'ai proposé que le FDI passe dans les AIL à hauteur de 300 000 €. Je vous propose aujourd'hui qu'on revienne à 250 000 € pour travailler sur notre budget de façon générale.

Cela correspond à deux centimes par habitant, cela ne devrait pas perturber tout le monde, mais cela permet de travailler à la gestion de ce département et de ce budget.

Y a-t-il des prises de parole ? *(Réponse négative de l'assemblée.)*

Les propositions du rapport n° 1 sont adoptées à l'unanimité. (Les membres du Groupe Union Pour le Nord, ainsi que Mesdames BAILLEUL, DECODTS, DEROEUX et 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 Président.-** La prochaine fois que j'aurai 300 000 €, je les garderai.

Ce seront donc 250 000 € en plus cette année !

Merci à toutes et à tous, bon appétit.

*(La séance, suspendue à 12 heures 55, est reprise à 14 heures 41.)*

**M. le Président.-** Je laisse la parole à Jean Luc DETAVERNIER pour la lecture du Rapport Social Unique 2022.

### 1.3 - Communication du Rapport Social Unique 2022 - **Rapport n° DRH/2024/33**

**M. DETAVERNIER.-** C'est l'occasion de présenter ce Rapport Social Unique 2022.

Ce document a été présenté en Comité social territorial le 8 décembre 2023. Ce rapport est établi autour de dix thématiques : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail, l'amélioration des conditions de la qualité de vie au travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social et la discipline.

Les éléments contenus dans ce document ont vocation à contribuer à l'élaboration des lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Ces données permettent également de comparer la situation des hommes et des femmes et d'en suivre l'évolution, d'apprécier les dispositifs de lutte contre les discriminations, d'insertion professionnelle et d'intégration des personnes en situation de handicap.

À travers ce rapport assez conséquent, établi selon des normes qui nous sont imposées, un certain nombre de données sont à retenir comme l'égal accès à l'emploi entre les femmes et des hommes via des indicateurs comme la parité des emplois fonctionnels, l'accès à la catégorie A et B, la mixité des principales filières et l'accès aux préparations aux concours.

L'année 2022 a été aussi marquée par une augmentation notable du nombre de procédures de recrutement en interne ou en externe sur des postes permanents. En 2021, nous avions 936 procédures contre 1 200 en 2022, preuve que le Département reste une collectivité extrêmement attractive, quoi qu'on en dise.

Un engagement permettant une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle a permis, en 2022 à 58 % de l'effectif de télétravailler effectivement ou de pouvoir télétravailler, soit 4 537 agents. Ce chiffre a augmenté de l'ordre de 10 % par rapport à 2021.

Un dispositif de signalement de suivi et de traitement des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et discriminations ainsi qu'un dispositif global de formation et d'informations pour prévenir ces violences a été mis en place.

Concernant le volet de la protection sociale, notons que près de 75 % des agents, soit 6 000 d'entre eux, bénéficient du contrat de prévoyance avec une participation du Département en moyenne de 237 € par agent. Également, près d'un agent sur deux bénéficie de la mutuelle santé, soit 3 600 agents avec une participation moyenne du Département de 354 € par bénéficiaire.

En 2022, 40 % des agents ont eu soit un avancement d'échelon, soit un avancement de grade, soit une promotion interne avec à la clé une évolution de leur rémunération et de nouvelles perspectives de carrière. Pour les contractuels, 76 agents ont été nommés à la suite de la réussite du concours ou d'un examen professionnel. Ce sont essentiellement des agents entrés au Département par la voie contractuelle.

Quant au volet formation, la politique RH a permis la progression du nombre d'agents formés. 54 % des agents au moins ont suivi une formation d'une journée en 2022, contre 42 % en 2021. Le volet accompagnement n'est pas en reste avec une augmentation de 25 % du nombre d'agents ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle.

Enfin, pour la politique du handicap, l'engagement du département en termes d'intégration des personnes en situation de handicap est à souligner. Il se traduit sur l'exercice 2022 par un taux d'emploi de ces travailleurs sur l'effectif permanent de plus de 10 %, soit quatre points de plus que notre obligation légale qui est, vous le savez bien, de 6 %.

Ce sont quelques éléments à retenir de ce document assez conséquent et fortement détaillé.

**M. le Président.-** Merci.

C'était la communication sur le Rapport Social Unique.

Nous reviendrons par la suite au rapport de la situation annuelle en matière d'égalité et également sur une délibération des finances que l'on n'a pas passé.

J'ai trois demandes de paroles.

Je laisse la parole à Pierre-Michel BERNARD.

**M. BERNARD.-** Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, chers collègues.

Depuis 2021, le Rapport Social Unique donne une photographie annuelle de notre collectivité en matière de ressources humaines au travers des dix thématiques que vient d'évoquer le Vice-président. C'est effectivement un rapport très copieux, difficile à appréhender en peu de temps, même si la synthèse finale est bien utile.

C'est d'ailleurs sur elle que je m'appuierai en grande partie.

Si l'effectif départemental progresse, le nombre de fonctionnaires recule. Au 31 décembre 2022, nous avons 11 414 agents contre 11 061 en décembre 2021, dont 7 177 fonctionnaires, 1 200 contractuels permanents, 3 225 contractuels non permanents, parmi lesquels, 2 611 assistants familiaux. Nous avons perdu près de 3 % de fonctionnaires en 2022, alors que les contractuels permanents ont presque doublé, passant de 579 à 1 002.

Nous ne découvrons pas cette évolution, puisque nous avons régulièrement des délibérations visant à autoriser le Département à recruter des contractuels, mais cela nous inquiète à plusieurs titres.

D'une part, à cause des disparités qui peuvent naître entre fonctionnaires et contractuels. Nous ne doutons pas que ces derniers puissent mener une mission de service public de qualité, mais ils exercent dans des conditions plus précaires. Cela m'amène à un deuxième point aussi important : la qualité de vie au travail. Certaines de nos compétences sont plus exigeantes, surtout en période de crise. Peut-on rendre le même service quand on l'exerce dans des conditions instables ? Nous devons nous poser ces questions.

D'autre part, vous vous félicitez de l'attractivité de notre collectivité, avec l'arrivée de 684 agents permanents en 2022, mais nous notons 896 départs qui ne relèvent pas tous de départs à la retraite, avec encore 6 % de démission cette année. Ce turn-over peut nous interroger encore sur la qualité de vie au travail, de la qualité de service rendu.

Je ne m'attarderai pas sur l'absentéisme, le taux étant le même que l'année dernière. Toutefois, le ROB 2024 indique une amélioration en 2023. Nous serons donc attentifs à ce chiffre l'an prochain, notamment à la différence de taux d'absentéisme entre fonctionnaires et contractuels évoquée en commission lundi dernier, qui nous semble moins pertinente que celle liée à l'âge, à la catégorie ou encore au métier.

En l'absence de ma collègue Soraya FAHEM que j'espère réussir à remplacer à sa hauteur, Monsieur le Président, je reprends ses propos de l'an dernier concernant le nombre trop faible de nominations après réussite à un examen professionnel.

La défiance envers les fonctionnaires transparait dans de trop nombreux discours politiques ou propos. Lundi dernier encore, le Président Emmanuel MACRON revenait sur leur rémunération au mérite, mais le mérite n'est pas qu'une question de salaire. C'est aussi s'investir dans sa collectivité et se donner les moyens d'évoluer en son sein. Si ces efforts ne sont pas récompensés, comment ne pas être démotivés, voire désabusés ?

Par ailleurs, comme en 2022, nous nous interrogeons sur les accidents du travail encore nombreux et sous-évalués ; nombres d'assistants familiaux ne tendant pas à les déclarer pour des raisons pécuniaires. Le faible nombre de signalements en matière de harcèlements et de discriminations, conséquence d'une politique qui porte ses fruits ou d'une libéralisation de la parole qui tarde à venir, peut également poser question.

L'an dernier, vous nous présentiez une délibération cadre RH fixant de grandes ambitions pour le Département afin de garantir son attractivité. Nous étions déjà perplexes, faute d'avoir des indications claires concernant les moyens mobilisés pour atteindre ces objectifs. Ce rapport n'est pas de nature à nous rassurer.

Je vous rappelle que la MEL tire une grande partie de son attrait de son régime indemnitaire parce qu'elle a aligné ses agents sur la filière technique qui est la plus rémunératrice.

Nous prenons donc acte de ce rapport et espérons avoir des compléments d'information dans les domaines indiqués, pour mieux comprendre la réalité des conditions de travail des agents du Département.

Je vous remercie.

**M. le Président.-** La parole est à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

**Mme ZAWIEJA-DENIZON.-** Merci Monsieur le Président. Des éléments seront sans doute redondants.

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, chers collègues,

Nous prenons acte de la présentation du Rapport Social Unique.

Comme je l'avais déjà évoqué l'an dernier, ce document de 142 pages n'a d'intérêt que dans une mise en perspective rendue difficile dans sa forme actuelle, sans doute imposée, mais vous l'avez rappelé, Monsieur le Vice-président.

Dans un souci de clarté, je réitère donc notre demande d'un document comparant a minima la situation exposée à celle de l'année précédente avec les principales évolutions en matière de ressources humaines.

Par manque de temps je n'évoquerai que quelques éléments saillants qui amènent nos remarques. Nous constatons la baisse du nombre de fonctionnaires au profit de contractuels sur postes permanents et non permanents entre fin 2021 et 2022. Les chiffres ont été rappelés tout à l'heure : 7 300 agents contre 7 177.

Sur les postes permanents, le nombre de contractuels passe de 579 fin 2021 à 1002 fin 2022. Durant la même période, celui des contractuels en postes non permanents passe quant à lui à 3 106 à 3 235, dont 2 611 assistants familiaux. Cela a été rappelé.

Notre groupe défend un véritable service public dont le statut actuel est, comme nous aimons à le rappeler, le fruit du travail d'Anicet LE PORS. Ainsi, l'emploi de titulaires doit être privilégié. Nous l'exprimons souvent au sein de cet hémicycle. Force est de constater que l'augmentation du nombre de contractuels se poursuit et s'intensifie dans notre collectivité. Cette précarisation rampante n'est pas une réponse aux véritables besoins de notre département. Un exemple assez parlant : tout en augmentant le nombre de contractuels en postes non permanents, le nombre d'assistantes familiales, dont l'ASE a tant besoin, baisse malgré tout.

C'est incompréhensible.

C'est une situation insatisfaisante et, il faut se le dire, personne ne rejoindra notre collectivité si elle ne parvient pas à proposer de bonnes conditions de travail, de rémunération et des perspectives à la hauteur.

Nous constatons aussi que les départs volontaires sont de plus en plus nombreux chez les fonctionnaires occupant un emploi permanent. Sur 426 départs, 113 agents quittent volontairement notre collectivité, soit un quart d'entre eux. Même chez les contractuels en postes permanents, cette tendance s'installe avec 50 démissions sur 215 départs. Ainsi, 23 % d'entre eux mettent fin de façon anticipée à leur contrat, ce qui, vous l'accorderez est plus que surprenant dans le contexte de l'emploi actuel.

Avec une collectivité véritablement attractive, ils auraient sans doute vocation à rester.

Nous constatons aussi, avec surprise, pour être allés dans le détail du rapport, Monsieur le Président, sauf erreur de ma part, qu'aucune autorisation d'absence pour enfant malade, mariage ou fonction élective n'est accordée ou en tout cas n'apparaît dans les tableaux. Est-ce à dire qu'elles sont refusées ou remplacées par des jours de congés ?

Un dernier exemple est celui des promotions internes sans concours qui passent de 88 en 2021, à 53 en 2022. Dans « ressources humaines », on retrouve le mot « humain ». Sans ce personnel, notre collectivité n'est rien. En effet, ses principales compétences relèvent de l'action sociale et donc du lien.

Le RSU doit être une véritable occasion pour nous, élus, d'aller au-delà de ce point purement comptable et statistique. Si nous le décidons, il est possible d'envisager une gestion différente des personnels de notre collectivité, prendre réellement en compte ces effets délétères des conditions de travail, de rémunérations et des perspectives d'évolution.

Mesurerons enfin les effets des décisions mises en place dans les services et, si nécessaire –et nous pensons que c'est le cas –il faut les réquisitionner sans pour autant mettre en péril notre collectivité, les Nordistes et les collaborateurs. Chacun y trouverait son compte.

Je vous remercie.

**M. le Président.-** Merci

La parole est à Maël GUIZIOU.

**M. GUIZIOU.-** Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président,

Ce Rapport Social Unique nous inquiète concernant la capacité du Département à assurer une qualité du service public dans le cadre de ses compétences. En cela, nous allons partager une partie des remarques formulées par nos collègues du PC et du PS.

Ce rapport montre une baisse du nombre d'agents dans la collectivité, une explosion du recours aux contractuels durant le temps long au département du Nord. Cette baisse est d'abord un choix budgétaire qui pourrait aujourd'hui s'accroître avec la tension budgétaire actuelle.

Or, un service public de qualité nécessite des agents. On ne pourra pas maintenir le niveau de service en rognant sur les effectifs. La protection de l'enfance, l'accompagnement des allocataires du RSA et l'entretien des collèges demandent du personnel sur le terrain. Or, des services départementaux avec moins de personnel pour rencontrer le public impliquent des conséquences sur le terrain pour les communes qui doivent augmenter leur personnel, par exemple dans les CCAS, pour pallier les défaillances de notre collectivité. Soutenir les communes, c'est maintenir des services de proximité suffisamment dotés.

Cette baisse des effectifs est également subie. En effet, la collectivité peine à recruter et est touchée par des départs volontaires d'agents. Le Département ne s'implique pas beaucoup pour être attractif. Vous avez en effet refusé de verser la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle. Vous l'assumiez ce matin.



Face à cette difficulté de recruter et de stabiliser les fonctionnaires, le Département a recours aux contractuels. En quatre ans, leur nombre a augmenté de 29 %, particulièrement dans le cadre du secteur médico-social ou du secteur administratif. Ce recours croissant aux contractuels induit une précarité pour les agents considérés et il peut aussi déstabiliser le service public, d'autant plus quand vous avez décidé d'une gestion abrupte des renouvellements ou non-renouvellements des CDD. Vous y êtes revenus ce matin en assumant également.

Sur ce sujet, j'ai été interpellé dans mon canton sur les conséquences sur la PMI d'un non-renouvellement inopiné d'un poste de service public.

Ce rapport montre également une augmentation des absences d'agents liées à des arrêts maladie. Cette augmentation doit nous interroger sur le mal-être au travail dans notre collectivité.

Je vous remercie.

**M. le Président.-** La parole est à Jean Luc DETAVERNIER.

**M. DETAVERNIER.-** Mes quelques éléments de réponse concernent toujours la même thématique qui devient récurrente, à savoir le nombre de fonctionnaires en diminution par rapport au nombre de contractuels en hausse.

Je rappelle ce que je vous ai déjà dit antérieurement.

Toutes les collectivités constatent une baisse de la vocation au niveau des fonctionnaires. Pour un certain nombre de postes, on peine à recruter des statutaires. Cela ne signifie pas pour autant une absence de candidatures. Nous recevons des candidatures de contractuels. Je préfère embaucher des contractuels plutôt que de laisser des postes vacants. Parmi les embauchés, beaucoup de contractuels passent des concours une fois entrés au Département. À ce titre, en 2023, j'ai relevé 89 demandes de nomination à la suite de concours. Sur ces 89, 74 étaient des contractuels du Département.

Des contractuels sans concours sont recrutés. Quand ils rentrent, ils ont toute la faculté de le passer. Un seul n'a pas été retenu, car il était en congé parental. Autrement, aucun refus n'a été exercé sur les nominations à la suite de concours au sein de la collectivité. C'est satisfaisant.

Certains évoquent un manque d'attractivité de la collectivité. C'est complètement faux. Le nombre de candidatures reçues pour les postes est abondant. Parmi ces candidatures, les fonctionnaires sont moins nombreux. Ce n'est pas spécifique au département du Nord. On le retrouve au niveau national. C'est aussi vrai dans toutes les collectivités du département du Nord. Il ne faut pas s'alarmer sur ce point.

Concernant la qualité de vie au travail au niveau du Département, on n'est pas en reste. Monsieur le Président, je vous ai ramené récemment un trophée reçu par Département lors du Congrès des maires. Nous avons été primés pour le niveau de la qualité de vie au travail sous l'angle mobilité transport. Comme quoi, tout ne va pas mal au Département, contrairement à ce que vous dites.

Pour le nombre de démissions, il faut aussi se mettre dans l'actualité du moment. Aujourd'hui, les jeunes ne souhaitent plus faire carrière dans une seule entreprise ou une seule collectivité. Ceux qui rentrent au Département ne prévoient pas toute leur carrière au sein de la collectivité. Ils souhaitent changer. Il faut s'y habituer. Le turn-over est important, notamment chez les jeunes et particulièrement dans certains domaines d'activité. Je crois qu'il est même souhaitable que cela se passe ainsi. Cela amène du sang neuf dans les collectivités. Ce n'est pas plus mal.

Au niveau de la qualité du service, certains comparent toujours le nombre de fonctionnaires à la qualité de service. On en a discuté avec Charles BEAUCHAMP. Si la qualité de service dépendait du nombre de fonctionnaires, cela se saurait. Ce n'est pas en ayant plus de fonctionnaires que le service public sera de meilleure qualité. D'autres moyens que le nombre de fonctionnaires sont possibles pour améliorer la qualité de service.

Concernant les congés pour enfants malades, je ne comprends pas. Au niveau du Département, chacun a un quota de congés pour enfants malades. Ce quota est pris largement.

**Mme ZAWIEJA-DENIZON.-** Il n'apparaît pas, je me fixe sur les rapports.

**M. DETAVERNIER.-** Il n'apparaît pas, mais il est utilisé correctement, pas de souci à ce sujet !

Concernant les signalements, on constate leur augmentation. On a appliqué un certain nombre de mesures. On communique, peut-être pas encore suffisamment, car le chiffre me paraît personnellement encore petit pour une collectivité comme la nôtre. On continue. On a organisé beaucoup de formations à ce sujet, on le verra par ailleurs. On communique beaucoup à la fois chez les élus et chez les agents.

Tout le monde ne se présente pas aux formations proposées, y compris chez les élus. Les séquences sont bien conçues et je

vous invite à vous y rendre. C'est extrêmement intéressant.

C'est en substance ce que je voulais vous dire.

Même si le nombre d'agents ne grossit pas au sein de la collectivité, la masse salariale, en euros, grossit de manière conséquente. Je vous rappelle que de 2021 à 2023, nous sommes passés de 409 M€ à 449 M€. Dans le budget 2024, on projette un passage de 449 M€ à 464 M€.

**M. le Président.-** Merci Jean Luc.

Je rajouterai simplement que nous nous développons notre outil informatique. Nous y investissons des millions d'euros. Ce n'était pas le cas par le passé. En investissement, nous étions à 3 M€ ou 4 M€. Aujourd'hui, nous sommes à 10 M€.

Si l'outil informatique augmente, on ne va pas embaucher encore plus de personnel ou alors, il faut arrêter de développer notre outil informatique. On continuera de tout faire manuellement et on embauchera du personnel. Il faut aussi en tenir compte. C'est un des critères qui implique que l'on ne démultiplie pas le nombre d'agents.

Concernant le nombre de nouveaux métiers souhaités, je ne parle pas de l'enfance ou d'autres domaines où il faut être sur le terrain, mais pour des métiers de contrôle de gestion par exemple, on ne les trouvera pas obligatoirement dans la fonction publique. Ces agents viennent donc de l'extérieur. Ensuite, ils grandissent à l'intérieur de la maison.

Les services rendus aux Nordistes ne dépendent pas d'un nombre, mais de la qualité et de l'engagement de notre personnel.

J'ai un baromètre intéressant actuellement, celui des vœux dans les arrondissements. Quand j'aurai terminé les vœux avec les conseillers départementaux qui souhaitent y venir, nous aurons rencontré un peu plus de 4 000 personnes. Nous avons l'occasion d'échanger avec elles. Je ne les sens pas malheureuses ou malheureux. Nous avons l'occasion de discuter de tout et ils sont bien où ils sont.

Pour 40 % de notre personnel, on est proche d'eux. On ne passe pas par des syndicats ou autres pour obtenir des informations. On est en direct. C'est un baromètre intéressant.

C'est ce que je voulais rajouter à cette délibération.

Je vous propose de prendre acte uniquement.

Cela vous convient-il ?

Le Conseil départemental donne acte de la présentation du Rapport Social Unique 2022 du Département du Nord.
--

**1.2 - Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes assorti du plan d'action départemental pluriannuel 2024 – 2027 - Rapport n° DGAPAR/2024/38**

**M. le Président.-** Je donne la parole à Jean Luc DETAVERNIER.

**M. DETAVERNIER.-** Chaque année, ce rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes doit être présenté préalablement au débat sur le projet de budget. C'est le cas aujourd'hui.

Ce document est aussi assez conséquent. Un certain nombre de sujets peuvent être répartis de cette manière, notamment sur la répartition au sein des femmes et des hommes, avec en moyenne trois quarts de femmes et un quart d'hommes. On note une progression malgré tout de l'effectif masculin chez les assistants familiaux. Cette progression est assez nouvelle.

Au niveau de la répartition au sein des filières d'emploi :

- Filière administrative : 84 % de femmes et 16 % d'hommes ;
- Filière médico-sociale : 96 % de femmes et 4 % d'hommes ;
- Filière sociale : 93 % de femmes et 7 % d'hommes ;
- Filière technique : 41 % de femmes et 59 % d'hommes.

Dans l'encadrement, sur les différents niveaux hiérarchiques, le rapport est de 62 % de femmes pour 38 % d'hommes, avec une parité au niveau de la Direction générale.

Concernant les temps partiels, le personnel à temps partiel représente 17 % de l'effectif départemental, dont 95 % des agents à temps partiel sont des femmes et 5 % sont des hommes. À noter que 16 % des nouvelles demandes déposées sont formulées

par des hommes.

Au niveau du télétravail, on évoquait 4 631 télétravailleurs à fin décembre 2022. 84 % sont des femmes, 16 % sont des hommes. Cela s'explique aussi parce que certains métiers ne sont pas télétravaillables, notamment dans les filières techniques dont les postes sont principalement occupés par des hommes.

Concernant les violences sexistes et sexuelles, le nombre de signalements évolue : 0 % en 2019, 4 % en 2020, 14 % en 2021 et 10 % en 2022.

Pour les plans de sensibilisation et de la formation, quatre modules en e-learning à destination des agents et des élus ont été mis en place :

- Deux jours de formation ont été effectués au niveau de 600 personnes qui sont des représentants du personnel, assistants de prévention et DRH ;
- Une demi-journée en présentiel pour l'ensemble du personnel des collèges, soit 1 450 personnes formées sur ce thème des violences ;
- Une demi-journée en présentiel pour le personnel d'exploitation de la voirie, soit 230 agents.

Face à ce bilan sur la situation en matière d'égalité, l'accord national de novembre 2018 nous impose en tant qu'employeur public de mettre en place un plan d'action pluriannuel comportant différentes mesures.

On a déjà établi un premier plan qui couvrait la période 2021/2023, présenté en décembre 2020. Ce plan est venu à expiration et un nouveau plan d'action pour la période 2024/2027 a été mis en œuvre. Il s'appuie sur l'analyse des réalisations du précédent plan et sur les indicateurs de la collectivité.

Ce plan poursuit la sensibilisation du personnel pour une culture partagée de l'égalité et vient renforcer les politiques menées sous le prisme de l'égalité.

Ce plan porte une attention particulière aux besoins spécifiques des femmes en matière de prévention et de santé et renforce le dispositif de prévention des violences et d'accompagnement des victimes en complément des actions déjà réalisées pour les Nordistes.

Ce plan a été présenté récemment d'une manière générale en CST le 8 décembre et a recueilli un avis unanime favorable au niveau des représentants du personnel.

Voilà ce que je pouvais vous dire en synthétique sur ce document.

**M. le Président.-** Merci Jean Luc.

Je laisse la parole à Isabelle FERNANDEZ.

**Mme FERNANDEZ.-** Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, chers collègues.

Vous nous présentez chaque année ce rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes lors du débat d'orientations budgétaires ou lors du budget primitif. Il s'agit en effet d'une obligation légale.

Le rapport est structuré classiquement en deux volets. Le premier concerne les ressources humaines de la collectivité et la situation en matière d'égalité professionnelle. Le deuxième volet concerne les politiques publiques en faveur de l'égalité femmes/hommes que notre collectivité déploie sur son territoire.

J'interviendrai d'abord sur le premier point : la situation au sein des services départementaux. Le rapport propose, je cite : « de renforcer la culture de l'égalité au sein du département du Nord. » Or, la première condition de l'égalité professionnelle est l'égalité des revenus, des promotions et des carrières. À ce titre, les chiffres du rapport montrent le décalage important et persistant entre les agentes et les agents de notre collectivité.

Sept agents départementaux sur dix sont des agentes. Les cadres A de la filiale technique, en majorité des hommes, ont un traitement annuel brut moyen 1,38 fois plus important que les cadres A de la filiale sociale majoritairement féminine. Le taux de promotion chez les hommes est de 3,5 % ; il est de 1,34 % chez les femmes. Il reste encore un petit –ou un grand –chemin à parcourir dans notre collectivité avant d'atteindre une certaine forme d'égalité professionnelle.

Concernant maintenant les politiques publiques mises en œuvre et conduites par les services départementaux, j'ai quelques petites observations.

La première concerne la construction d'un véritable budget pour l'égalité hommes/femmes, femmes/hommes. En effet, le document ne permet pas encore d'identifier un budget dédié. Les fonds alloués aux actions le sont différemment par les directions et ventilés dans des actions spécifiques. La problématique de l'égalité femmes/hommes n'est pas encore tout à fait intégrée dans le budget.

Ma deuxième remarque, Monsieur le Président, concerne la communication autour de ce rapport pour l'égalité. Il serait intéressant pour le Département de communiquer via la presse et les réseaux sociaux afin de montrer aux partenaires institutionnels et associatifs que l'égalité femmes/hommes est une préoccupation prioritaire du Département et qu'elle doit l'être dans toutes les collectivités.

Enfin, ma dernière suggestion concerne la création d'un outil de concertation, de coordination et d'action pour diffuser l'égalité femmes/hommes. Le rapport annuel fige une situation, mais en exergue des chiffres importants. Comment travailler tout au long de l'année en associant les agentes, les agents, les élus et les partenaires sur l'ensemble des sujets liés à l'égalité ?

Pour rappel, un observatoire de l'égalité femmes/hommes avait été créé auparavant au sein des services départementaux. Nous pensons, pourquoi pas, que cet observatoire devrait être refondé. À quoi pourrait-il servir ? Il s'agirait de travailler contre les stéréotypes sexistes et développer une culture de l'égalité. M. le Vice-président en a parlé tout à l'heure.

L'observatoire pourrait intervenir en interne auprès des agents, mais aussi en externe auprès du grand public, notamment, aussi, après de nos collégiens. Cet observatoire pourrait également agir contre les discriminations.

Enfin, les objectifs, la composition et l'organisation de l'observatoire devraient permettre la généralisation d'une approche intégrée de la politique d'égalité femmes/hommes au sein de notre institution et la contribution de l'ensemble des partenaires à cette réflexion. La gouvernance de l'observatoire pourrait associer à parité des élus de la majorité et de l'opposition, des représentantes, des représentants de l'administration et des organisations syndicales. De nombreux départements mettent déjà en œuvre cet observatoire de l'égalité, des départements de gauche comme de droite.

Il nous semble important que le Nord puisse leur emboîter le pas et créer aussi un observatoire.

Je vous remercie de votre écoute.

**M. le Président.-** La parole est à Isabelle CHOAIN.

**Mme CHOAIN.-** Merci Monsieur le Président.

Monsieur le Président, chers collègues,

Ce rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes ressemble en tout point à ces prédécesseurs, à savoir que vous dressez le constat statistique de certains écarts tout en ne les expliquant pas et en ne lançant aucune offensive pour les corriger. C'est bien dommage, car ce rapport obligatoire présente pour unique intérêt d'objectiver les inégalités grâce à des chiffres et plus encore de rectifier le tir, car le Département, comme n'importe quel employeur, a des leviers d'action. Pas celui de changer les mentalités racées qui imprègnent encore et toujours nos sociétés après des siècles de patriarcat, mais celui de garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes travaillant au département du Nord.

C'est un objectif capital et réalisable.

Concernant le déroulement de carrières, les promotions internes bénéficient encore et toujours majoritairement aux hommes, à 51 %. C'est insensé pour une collectivité composée à 72 % d'agentes femmes. Nous parlerons d'égalité réelle lorsque cette incohérence aura disparu, lorsque les chiffres des promotions internes seront davantage en miroir avec la composition genrée des effectifs.

Au risque d'enfoncer une porte ouverte, je rappelle que les promotions internes fonctionnent par appréciation de la valeur professionnelle des agents promouvables. La déduction que l'on peut en faire, c'est qu'ici, la valeur professionnelle des agents hommes est nettement mieux perçue et reconnue que celle des agentes femmes.

Concernant les rémunérations, que ce soit pour les titulaires ou les contractuels, on constate des écarts significatifs entre les hommes et les femmes. Bien entendu, nous n'avons pas la main sur le traitement indiciaire qui, de fait, favorise très nettement la filière technique à forte dominance masculine. Le Département a le pouvoir de fixer le régime indemnitaire et, malheureusement, on observe que les inégalités salariales liées à l'indiciaire ne sont pas contre balancées par l'indemnité décidée par votre exécutif.

Par exemple, en catégorie A, dans la filière technique où les hommes sont majoritaires, le régime indemnitaire est 2,5 fois plus élevé que dans la filière sociale où les femmes sont majoritaires. L'inégalité s'en trouve renforcée et même aggravée par les choix de votre majorité.

En conclusion, nous ne pouvons qu'espérer une révision des lignes de gestion pour enfin corriger ces écarts salariaux entre les femmes et les hommes au sein de notre collectivité.

Les services des ressources humaines ainsi que les représentants du personnel disposent d'expertise et de propositions. Il faut s'en servir afin de dépasser la communication et l'affichage au profit d'une vérité des chiffres.

Je vous remercie, Monsieur le Président.

**M. le Président.-** La parole est à Laurent PERIN.

**M. PERIN.-** Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, chers collègues,

Cette année, la présentation du rapport de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes revêt un caractère important puisqu'au-delà du rapport annuel, vous nous présentez le bilan du plan 2021/2023 et surtout le plan départemental 2024/2027.

C'est donc le moment pour agir concrètement, efficacement et avec ambition contre l'ensemble des inégalités entre les femmes et les hommes dans le département du Nord.

Vous avez raison de pointer dans votre rapport l'ensemble des axes où le Département peut agir aussi bien au sein de notre collectivité que dans les politiques menées. Nous avons déjà abordé à plusieurs reprises la situation des effectifs départementaux et un certain nombre d'inégalités existantes. Ce rapport 2022 confirme la situation qui, malheureusement, s'aggrave sur certains points.

En 2022, l'effectif total affiche toujours une prédominance féminine de 76 %. Bien que le taux d'encadrement féminin ait augmenté, les femmes demeurent minoritaires dans les postes de direction avec même une diminution depuis 2020 : 43 % en 2022, contre 55 % en 2020.

Nous sommes déjà intervenus pour dénoncer le scandale des écarts de rémunération et les différences de rémunération entre les filières en défaveur de celles largement féminisées. De même, concernant le déroulement de carrière, il existe une inégalité inacceptable en matière de promotion interne. Aujourd'hui, un agent du département a deux fois plus de chance d'être promu qu'une agente avec un taux de promotion de 3,5 % pour les hommes et 1,34 % pour les femmes. C'est incompréhensible. Ce point doit absolument être revu pour réduire les inégalités.

Par ailleurs, les temps partiels sont largement adoptés par les femmes, représentant 95 %. Le temps partiel est si féminisé parce qu'il s'est développé sous différentes contraintes : poids du travail domestique des femmes et spécialisation des rôles sociaux, offre massive de travail à temps partiel dans les secteurs féminisés, politiques de l'emploi, différence de rémunération, etc.

Il existe donc un enjeu important à poursuivre les engagements pour lutter contre les stéréotypes de genre. En ce sens, il est indispensable de déployer largement la formation spécifique dédiée pour mieux comprendre les stéréotypes et les discriminations, les enjeux professionnels et le dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles –formation dispensée qu'à un quart des agents de la collectivité entre 2021 et 2023.

Concernant le bilan de la cellule de signalement des violences sexistes et sexuelles, nous saluons le travail engagé, mais nous considérons que ce dispositif reste encore insuffisamment connu. Il nécessitera un renforcement des sensibilisations et formations et un meilleur accompagnement des victimes.

Concernant les politiques menées par le conseil départemental sur son territoire, nous soulignons l'engagement du département, et plus particulièrement au travers des actions de terrain de ces agents et agentes en matière de réduction des violences sexistes et sexuelles, ainsi que des violences intrafamiliales. Nous notons, aussi, que cette politique se traduit souvent par le recours, durant ces dernières années, aux associations pour mener des actions de prévention et de sensibilisation sur le territoire. Espérons que le budget 2024 traduise toujours le soutien du Département pour ces associations.

Concernant les questions de violence, l'engagement doit être sans faille, car il est triste de rappeler que le Nord est le département français comprenant le plus de faits de meurtres dans le couple en 2022. Le Département doit s'engager clairement sur tous les sujets de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le Nord, les inégalités sont accrues par rapport au reste du territoire national. Que ce soit avec un écart salarial femmes/hommes supérieur au reste du pays, un pourcentage de femmes seules vivant sous le seuil de pauvreté supérieur (20,6 % contre 17,3 % au niveau national) ou un taux de chômage de femmes supérieur, le département du Nord se doit d'être à la hauteur des difficultés des Nordistes et des enjeux.

Dans le plan départemental 2024/2027, même si nous partageons les objectifs qui sont d'ailleurs relativement équivalents à ceux du précédent plan d'action, nous considérons que votre engagement n'est pas à la hauteur de la situation. De manière générale, il faut passer de l'expérimentation à la généralisation de dispositifs éprouvés comme avec le dispositif RSA d'urgence à Valenciennes ou encore la mise en place de distributeurs gratuits de protections périodiques au sein des locaux départementaux et au sein des collèges.

Le Département doit être plus innovant. Nous vous avons déjà formulé plusieurs propositions mises en œuvre dans d'autres collectivités comme les congés menstruels, les congés de paternité de dix semaines expérimentés par la ville de Lyon, l'instauration de la semaine de quatre jours avec réduction du temps de travail, etc.

Nous demandons également la mise en place d'une vice-présidence à l'égalité femmes/hommes permettant d'assurer la transversalité des politiques départementales ou encore l'élaboration d'un budget sensible aux genres. D'ailleurs, cette proposition figurait dans le plan d'action 2021/2023, mais ne se retrouve plus dans le futur plan. C'est bien regrettable, car c'est

un outil puissant pour comprendre en quoi les politiques publiques sont genrées, agissent en faveur de l'égalité et permettent de rectifier les inégalités entre les femmes et les hommes.

Pour terminer, nous avons deux remarques sur le plan présenté. Un premier point d'interrogation concerne l'absence de mesures spécifiques de lutte contre la prostitution des mineurs, notamment par ceux pris en charge par l'ASE. Le plan 2024 ne comprend pas de dispositions claires à ce sujet alors que des actions sont engagées par le département dans ce domaine. En second point, nous émettons des réserves sur le télétravail comme solution à l'émancipation professionnelle des femmes, comme mentionné dans le rapport. Même s'il présente des avantages considérables (réduction des temps de transport, plus grande autonomie dans l'organisation du travail), le télétravail peut être aussi source de risque, particulièrement pour les femmes, compte tenu des inégalités préexistantes dans la sphère domestique (inégaie répartition des tâches ménagères, déséquilibre de la charge familiale, etc.). Les femmes subissent de nombreuses inégalités au sein des foyers qui peuvent être amplifiées par le recours au télétravail.

Vous l'avez compris, nous aurons une vigilance accrue dans la mise en œuvre et les moyens dédiés à ce plan.

Je vous remercie.

**M. le Président.-** Je laisse la parole à Anne VANPEENE.

**Mme VANPEENE.-** Merci

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, chers collègues,

Parcourir ce rapport de situation est toujours intéressant, car il nous donne un aperçu de l'état de l'égalité entre femmes et hommes dans notre département en mettant l'accent sur l'égalité professionnelle au sein de notre collectivité.

C'est une occasion précieuse pour prendre conscience des éventuelles disparités et travailler à les résoudre. Monsieur le Vice-président, ce rapport met en lumière l'année 2022 et démontre l'engagement de notre Département, de notre collectivité et de nos politiques départementales sur ce sujet. C'est l'occasion de voir les efforts déployés et les progrès réalisés.

Toutefois, s'il nous reste des points d'amélioration dans certains domaines, chaque année, le département du Nord avance dans l'égalité professionnelle et de nombreux indices, distillés dans le rapport, vont dans ce sens.

Depuis 2020, notre administration est également engagée dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. La communication autour de ces thématiques, les modules de formation, à l'instar de la formation spécifique contre les violences sexistes et sexuelles réalisée en mars 2022, permettent de sensibiliser les collaborateurs du Département à ce sujet et de libérer la parole.

Ce rapport est l'occasion de faire le point sur les actions menées par le Département pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles sont mises en œuvre dans les collèges, pour aider les allocataires du RSA à retrouver un emploi, ainsi que dans la lutte contre les violences intrafamiliales. Ces exemples démontrent que le Département agit pour l'égalité femmes/hommes et qu'il continuera d'agir.

Le plan d'action 2024/2027 pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans ce sens. Il est composé de 29 actions visant à renforcer la culture de l'égalité au sein du département, répondre aux besoins spécifiques des femmes, notamment dans la prévention de leur santé, pour lutter contre les violences et promouvoir l'égalité dans la gestion des ressources humaines. C'est une approche complète et engagée pour créer un environnement propice aux objectifs poursuivis.

Approuvé par un avis unanimement favorable lors du Comité social territorial du 8 décembre dernier, ce plan d'action combine politiques publiques et actions internes. Il se base sur les réalisations passées et les indicateurs de la collectivité.

Vous l'avez compris, ce rapport et le plan d'action proposé démontrent que le Département défend l'égalité femmes/hommes, que ce soit à travers ses politiques publiques, mais aussi dans la gestion de ces ressources humaines. Par conséquent, la majorité départementale Union Pour le Nord salue ce rapport et les efforts consentis par notre collectivité sur le sujet.

Je vous remercie.

**M. le Président.-** La parole est à Jean-Luc DETAVERNIER

**M. DETAVERNIER.-** Sur ce dossier, il y a beaucoup à dire.

Sachez d'abord que c'est une attention de tous les instants. Ces chiffres peuvent évoluer de manière courante et permanente tout au long d'une année, notamment au niveau des effectifs, des embauches, des cadres et des managers. Il faut toujours l'avoir à l'esprit.

Concernant un certain nombre de sujets dans le rapport, les chiffres sont souvent assez parlants même si, notamment pour les

écarts de rémunération, on pourrait mieux l'étudier et proposer une présentation différente. Je m'y engage pour 2024 puisque l'analyse globale n'est peut-être pas très pertinente. On devrait plus regarder par catégorie et par filière. On s'apercevait qu'une majorité de situations ne présente pas d'écart significatif. S'il tel est le cas, c'est tantôt un écart en faveur des femmes, tantôt un écart en faveur des hommes. Sachez que ce n'est pas significatif.

Au niveau des avancements et notamment des promotions, relevées plusieurs fois, nous sommes en train de mettre en place les lignes directrices de gestion. Ce sera terminé dans quelques mois. Cela permettra, pour chaque tableau d'avancement, d'identifier les écarts entre la proportion des promouvables par rapport à celle des proposables. Il faut bien les distinguer. À l'intérieur des promouvables, la position des managers qui proposent leurs agents en amont est retenue. On n'arrive pas aux mêmes résultats si l'on calcule les pourcentages en faveur des promouvables ou des proposables. On s'attachera à ce que ce soit plus parlant à travers ces chiffres.

L'un d'entre vous évoquait des écarts concernant les évaluations professionnelles. Cela m'étonne. D'autant plus qu'à ce niveau, on a le mérite d'avoir une collectivité avec 90 % des agents évalués « exceptionnels » et « très satisfaisants » par leur manager et 0,3 % d'agents considérés comme « insatisfaisants ». Je ne pense pas que l'écart entre hommes et femmes soit important à l'intérieur de ces chiffres.

Certains sont revenus sur le télétravail. J'avais envie de rigoler doucement. Je me souviens que, lorsque j'avais proposé d'initier le télétravail avant la période de Covid, nous avons passé cette proposition en instance du personnel. J'amorçais la procédure de télétravail au sein des collectivités. L'avis des syndicats était plutôt négatif. À l'expérience, quand vous voyez aujourd'hui le nombre d'agents en télétravail, cela a un réel succès tant au niveau des femmes qu'au niveau des hommes. Même s'il y a plus de personnels féminins en télétravail, cela ne se fait pas sur l'obligation. C'est sur la volonté des agents. On n'impose à personne de télétravailler. Chacun fait comme il veut. Effectivement, beaucoup d'agents acceptent le télétravail, veulent télétravailler et ne voudraient pas revenir en arrière.

On a récemment eu une réunion de travail de synthèse de ce télétravail. Les syndicats demandent d'avoir une journée de plus en télétravail pour certains agents. C'est un réel succès.

On n'a pas à interférer au niveau de la collectivité en disant que trop de femmes demandent à télétravailler. C'est un choix personnel des agents. Pour ma part, je le respecte.

Concernant les violences sexistes et sexuelles au sein de la collectivité, vous avez vu que leur nombre est faible. Cela m'intrigue un peu. Pourtant, à chaque fois qu'un dossier est remonté, sachez que l'on va jusqu'au bout.

Des dossiers ont été portés en Commission de discipline, certains le savent, il n'y a pas de discussion possible. Les sanctions sont appliquées.

Pour cette thématique, on peut encore progresser en termes de communication et de formations au sein des collectivités.

**M. le Président.-** Merci Jean Luc.

Je vous propose de prendre acte de ce rapport.

Les propositions du rapport n° 1.2 sont adoptées à l'unanimité.

#### **1.4 - Recours éventuel à des contractuels pour des emplois de catégorie A, B ou C - Rapport n° DRH/2024/40**

**M. DETAVERNIER.-** En complément de la liste, ce sont 56 postes permanents susceptibles d'être pourvus par des agents contractuels. Je dis bien « susceptible » parce que si on trouve des statutaires, on les embauchera.

Rien ne nous empêche d'embaucher des contractuels qui, une fois dans la collectivité, pourront passer les concours et devenir statutaires par la suite.

**M. le Président.-** Merci Jean-Luc.

Les propositions du rapport n° 1.4 sont adoptées à l'unanimité. (Les membres du Groupe Union Pour le Nord, ainsi que Mesdames BAILLEUL, DECODTS, DEROEUX et 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.)

## 1.1 - Utilisation des dépenses imprévues votées au budget supplémentaire 2023 - **Rapport n° DFCG/2024/39**

**M. le Président.-** Je laisse la parole Loïc CATHELAIN.

**M. CATHELAIN.-** Merci Monsieur le Président.

Mes chers collègues, les établissements de l'aide à l'enfance sous contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens ont été confrontés à des dépenses de fonctionnement imprévues à hauteur de 9,8 M€ essentiellement dues à l'augmentation des coûts de fonctionnement induits par les décisions nationales. Cela a affecté les structures d'hébergement de l'enfance.

Nous avons voté en octobre 2023 une enveloppe de crédits de dépenses imprévues à hauteur de 27,4 M€.

Il vous est proposé, par conséquent, d'autoriser un virement de crédit d'un montant de 9,8 M€ depuis le chapitre « dépenses imprévues » vers le chapitre « dépenses sociales » pour permettre le paiement des dotations aux établissements.

**M. le Président.-** Merci. Nous sommes allés trop vite sur la fin du côté budgétaire.

La proposition du rapport n° 1.1 est adoptée à la majorité. (Les membres du Groupe Union Pour le Nord, ainsi que Mesdames BAILLEUL, DECODTS, DEROEUX 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 ! s'abstiennent.)

**M. le Président.-** C'est quand même de l'argent pour de l'action sociale, mais je ne cherche plus à comprendre.

## 2.1 - Délibération cadre Santé et lancement de l'appel à projets Santé - **Rapport n° DGAEFS-SG/2024/25**

**M. le Président.-** Je donne la parole à Barbara COËVOËT.

**Mme COËVOËT.-** Merci Monsieur le Président.

Mes chers collègues,

La santé représente un enjeu majeur pour notre collectivité. La crise Covid a eu pour effet positif de voir les départements créer et développer des réponses adaptées dans leur champ de compétences. Elle a démontré la résistance et l'adaptabilité des collectivités territoriales, leur capacité à intervenir rapidement en proximité, en mobilisant des dispositifs afin de soutenir les Nordistes et plus particulièrement les publics les plus vulnérables.

Si la santé relève d'une politique nationale mise en œuvre via l'Agence nationale de santé et les organismes de Sécurité Sociale, le Département est également un décideur et un acteur de santé, notamment au travers de ses compétences en matière de solidarité aux différents âges de la vie en transversalité dans les domaines de l'éducation, de la jeunesse, de la mobilité, de l'environnement, de la culture ou encore du sport.

Avec nos dix services prévention santé nous exerçons les missions déléguées de l'ARS dans le cadre de la lutte contre la tuberculose, les CLAT, avec une vigilance accrue pour plus de 2 000 sujets contacts dépistés en 2023.

Nos services assurent aussi des missions relatives à la santé sexuelle, la planification familiale ou le dépistage des infections sexuellement transmissibles coordonnées avec nos trois CeGIDD et leurs deux antennes pour plus de 10 500 personnes accueillies chaque année. Les services prévention santé assurent aussi les vaccinations. En 2023, plus de 3 300 vaccins ont été administrés et 5 500 personnes ont été reçues en consultation.

Nous assumons également nos compétences obligatoires de protection maternelle et infantile avec des consultations proposées dans plus de 350 lieux de proximité, nos deux camions PMI qui assurent plus de 51 000 examens médicaux de l'enfant et autant de visites à domicile et des bilans de santé pour 70 % des enfants âgés de trois à sept ans, compétence que je partage avec ma collègue Marie TONNERRE.

Je pense aussi à la mise en place de la prévention précoce dans le cadre des 1 000 premiers jours de la grossesse jusqu'aux deux ans révolus de l'enfant, moment crucial pour répondre aux besoins essentiels de l'enfant et prévenir des inégalités qui se forment dès le plus jeune en âge pour l'adulte qu'il deviendra demain.

Je ne peux qu'être fière, Monsieur le Président, mes chers collègues, que la santé et la prévention soient au cœur des priorités



de notre assemblée départementale. C'est ainsi que nous avons créé une direction de la Santé pour mieux structurer, piloter les actions et gagner en lisibilité et visibilité.

Cette direction a engagé un renforcement qualitatif des interventions entre les équipes et l'intégration de l'équipe EPICéA pour la promotion du bien-être et de la qualité de vie des Nordistes. Nous avons également créé une direction de l'Offre de soins en charge des questions de désertification médicale. 10 % des Nordistes n'ont pas ou plus de médecin traitant.

La démographie médicale est en berne dans l'ensemble des territoires. Nous avons décidé d'agir et avons inauguré la semaine dernière la première Maison Nord Santé dans le Douaisis à Coincy. Ce n'est peut-être pas la solution pour lutter contre la désertification médicale, mais c'est une des solutions. En salariant des médecins jeunes diplômés ou retraités, en diminuant leur charge de travail, en les détachant des tâches administratives grâce aux assistants médicaux, en les soulageant du suivi de patients chroniques avec l'intervention des infirmiers en pratiques avancées, nous agissons pour favoriser l'attractivité médicale.

Dans cette première Maison Nord Santé, huit médecins consultent depuis ce début d'année dans un territoire qui en avait plus que besoin. Plus de 500 patients ont retrouvé un médecin traitant. Le pari était risqué, mais nous l'avons accompli en un temps record.

Je tiens à saluer et remercier les services et plus particulièrement Saliha GRÉVIN, directrice de l'Offre de soins, qui déplace des montagnes pour concrétiser la réponse départementale en déployant des Maisons Nord Santé bientôt sur d'autres territoire l'Avesnois, les Flandres, le Caudrésis.

Le troisième axe de notre politique départementale santé est le renforcement du dépistage des cancers féminins, notamment celui du cancer du sein qui reste le plus fréquent en France. Vous le savez, le Camion Nord Prévention Santé sillonne les routes du département depuis octobre 2022 grâce à une coopération entre l'Agence régionale de santé, les services de l'État, la Caisse primaire d'assurance maladie et le CRCDC.

De nombreuses actions de dépistages ont été réalisées sur les territoires depuis cette date et des rendez-vous de mammographie ont été pris grâce à notre partenariat avec les centres hospitaliers et les cabinets de radiologie. À chacun de ces placements, entre 30 et 85 participants ont pu accéder à cette sensibilisation au dépistage. Aujourd'hui, nous voulons aller plus loin et proposer dès octobre 2024, des consultations de dépistage au sein d'un camion équipé d'un mammographe, d'un échographe et de deux cabinets médicaux intégrant une équipe de soin avec un radiologue.

Ce second camion acheté pour 1,2 M€ permettra de réduire les inégalités territoriales de santé. Je pense à Fourmies qui n'est doté d'aucun mammographe. Nous y sommes très attendus.

Cette année fut également l'année de la campagne de vaccination nationale contre le papillomavirus chez les collégiens de cinquième, garçons et filles, âgés de onze à quatorze ans. Depuis la rentrée de septembre 2022, plus de 3 000 collégiens ont ainsi été vaccinés grâce à l'appui des services prévention santé. La politique santé menée dans la proximité et la coopération entre les acteurs du territoire pour renforcer l'action dans le domaine des solidarités est résolument volontariste.

À ce titre, le Département soutient le financement des actions de prévention et de promotion de la santé menées par les partenaires en cohérence avec les priorités de son plan santé. Privilégier l'accès aux soins et à la prévention pour tous avec une attention particulière pour les publics les plus vulnérables et prévenir les conduites à risques liées à la sexualité et aux conduites de consommation.

Dans le cadre de l'appel à projets Santé 2021/2023, 65 projets ont été financés de manière annuelle pour un montant total de plus de 2 M€. Il est essentiel de maintenir l'action départementale dans le domaine de la prévention et de la promotion de la santé.

Aussi, un nouvel appel à projets pluriannuel vous est ici proposé, maintenant ces mêmes priorités en renforçant les compétences psychosociales et le pouvoir d'agir des personnes, avec une vigilance quant à la mobilité des publics tant psychiques que géographiques.

Notre souhait est de favoriser un accès équitable aux soins avec des actions visant à améliorer la santé des Nordistes avec la participation des partenaires et des acteurs locaux.

Cet appel à projets Santé comporte deux orientations principales :

- contribuer à l'accès aux soins pour tous, aux droits et à la prévention, en ciblant particulièrement les populations qui présentent des vulnérabilités constituant un frein à leur autonomie en matière de santé globale ;
- renforcer l'action départementale en matière de santé par des actions de promotion des comportements favorables à la santé, des actions de préventions de soin en lien avec les thématiques de conduites à risque (la sexualité, les consommations à risque, les addictions avec ou sans produits, la prévention de l'abus des écrans chez les jeunes enfants) y compris ou dirigées vers les publics cibles des missions départementales.

Pour être retenus, les projets devront avoir été travaillés avec les services départementaux et s'inscrire en complémentarité des actions menées avec la collectivité.

Pour cet appel à projets pluriannuel, 460 000 € seront mobilisés pour 2024.

**M. le Président.-** Merci Barbara.

La parole est à Isabelle FERNANDEZ.

**Mme FERNANDEZ.-** Merci Monsieur le Président,

Monsieur le Président, Madame la Vice-présidente, chers collègues,

Bien sûr, nous nous félicitons de la présentation d'une délibération cadre sur la santé. En effet, la santé est une politique importante de notre collectivité départementale, liée à nos missions de protection maternelle et infantile, de lutte contre les exclusions, d'accompagnement de la jeunesse, du suivi des personnes en situation de handicap et des personnes âgées.

Nous savons, par ailleurs, que la santé doit être une priorité alors que les indicateurs de santé sont, dans notre département du Nord, davantage dégradés que ceux des autres départements.

Nous n'avons en effet toujours pas rattrapé nos retards en matière de santé comme le montrent les chiffres de l'espérance de vie. Dans notre département, un homme peut espérer y vivre, en moyenne, jusqu'à 77 ans et demi et une femme jusqu'à 84 ans. Ce sont trois à quatre ans de moins que la moyenne nationale.

Cette situation s'explique par la conjonction de quatre facteurs : la faible connaissance en santé des habitants du département, le poids des déterminants environnementaux et comportementaux, le recours trop souvent tardif aux soins et l'insuffisante coordination médicale qui ne permet pas de proposer aux patients un réel parcours de soins, de santé et de vie.

Nous savons, vous le savez tous, que le cancer est la première cause de mortalité de la région. La surmortalité liée à cette maladie est supérieure de 18 % au reste de la France. C'est dire, donc, l'importance de la prévention de santé qui fait partie du cœur de mission du Département.

L'appel à projets contenu dans la délibération est donc très attendu afin de financer des actions de promotion sur la santé auprès de tous les publics, notamment les plus fragiles. Or, nous constatons que l'enveloppe de l'appel à projets s'élève à 460 000 €, soit une baisse de 200 000 € par rapport aux années 2021 et 2023, soit une diminution annuelle de 31,5 %.

J'ai bien noté et écouté ce que vous avez dit. J'ai entendu les explications fournies en commission thématique sur la réinternalisation de certaines actions, notamment le dépistage du cancer du sein, mais ces explications ne sont pas suffisantes. Cela ne représente que quelques dizaines de milliers d'euros sur un budget de plus de 3 milliards d'euros. Nous souhaitons donc que cette enveloppe soit réabondée lors du vote du budget primitif pour 2024, pour financer le mieux possible nos partenaires dans le champ de la prévention santé.

Les autres points du rapport sont consensuels et n'apportent pas d'observation supplémentaire, comme la création d'une direction de Santé pour piloter les actions en matière de santé, effectivement, et la création d'une direction de l'Offre de soins en charge des questions de désertification médicale qui est d'ailleurs une priorité. Vous avez notamment créé la première Maison Nord Santé. Je le souhaite à des milliers de Nordistes en attente d'un médecin. Cela devient un point crucial dans notre département, même si certaines collectivités s'activent aussi dans ce sens.

Enfin, plusieurs sujets de fond nous semblent absents de cette délibération cadre et mériteraient d'être pris en compte comme la question de l'accès au sport, de la médecine scolaire, de la prévention de santé au sein des collèges, de la santé mentale –question qui est aussi très importante –ou la question de la santé environnementale avec la lutte contre toutes les formes de pollution.

Rappelons que si les niveaux de polluant respectaient les normes établies par l'Organisation mondiale de la santé, nous gagnerions en moyenne, dans la région, huit mois d'espérance de vie.

C'est tout ce que je souhaitais dire sur ce rapport cadre au nom du Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen. Nous nous abstenons sur la délibération en raison de la baisse des moyens dédiés à l'appel à projets Santé.

Je vous remercie beaucoup de votre attention et de votre écoute.

**M. le Président.-** Merci.

La parole est à Michel LEFEBVRE.

**M. LEFEBVRE.-** Monsieur le Président, Madame la Vice-présidente, mes chers collègues,

Je ne sais pas si vous êtes allés dans un hôpital récemment, non pour une visite organisée, mais pour une vraie visite, une visite « vérité ». Je l'ai fait, pour ma part, à la fin de l'an dernier. J'ai vu et j'ai constaté.

Peut-être avez-vous découvert sur France 3, il y a quelques semaines, le documentaire éloquent intitulé *Nous, soignants*.

C'est une enquête de plus qui met des mots sur les maux de notre système de santé et qui permet de mesurer que le budget 2024 est loin d'être à la hauteur des besoins.

Un gouffre sépare ce que le gouvernement investit pour notre système de santé et les besoins réels. La réalité est tellement évidente pour tous que le Premier ministre a tenté de faire croire qu'il offrait un magot de 32 milliards d'euros pour 2024, mais cette opération s'est vite révélée n'être qu'un effet d'annonce. Cette méthode répugne, car ces 32 milliards d'euros représentent en réalité la somme votée dans la dernière loi de financement de la Sécurité Sociale et prévue pour les cinq prochaines années. Pour 2024, cette somme est bien en dessous de l'inflation et de la dynamique des dépenses de santé.

C'est en réalité un nouveau tour de vis, une nouvelle provocation alors qu'il conviendrait d'accorder une attention toute particulière à cette question majeure que constituent la santé et notre système de soins ; sans compter que vous venez d'accueillir, Monsieur le Président, la septième ministre de la Santé en six ans et toujours le même mépris pour l'une des premières préoccupations des Français.

Nous le constatons, tous les moyens sont bons aujourd'hui pour que les intérêts privés entrent partout, et notamment dans le champ de la santé, comme le loup entre dans la bergerie, pas toujours dans l'intérêt des malades et des personnels, loin de là !

Le marché de la santé est estimé, aujourd'hui, à 230 milliards d'euros, pactole que les réformes successives et celles en cours tendent à transférer au privé en lui livrant les activités rentables.

Les cliniques privées sont entrées dans le jeu. Le groupe Ramsay - Générale de santé gère aujourd'hui 147 cliniques privées et détient 17 % des parts de marché de l'hospitalisation privée dans notre pays. La Cour des comptes s'est interrogée dernièrement sur l'importance des facturations non liées aux soins établies par ce groupe, profitant ainsi de la Sécurité Sociale. Il est plus facile de s'attaquer aux arrêts maladie.

Le rapport de la Cour des comptes indique que la situation des médecins en clinique est de plus en plus favorable. Cet élément est à prendre en compte dans le départ des spécialistes du CHU de Lille vers le groupe Ramsay. Pendant ce temps, notre hôpital public est privé de moyens d'investir pour être plus performant. Il aurait été judicieux que la délibération que nous examinons cet après-midi s'accompagne d'un état des lieux pour apprécier la réalité de la situation actuelle et de juger de la pertinence et de l'efficacité de nos interventions, en sachant qu'elle s'articule autour de la colonne vertébrale que représente la prévention.

C'est un sujet majeur. Il est temps que l'État la prenne en compte dans toute sa dimension, car la prévention ne représente que 2 % des dépenses de santé et elle n'a de sens que si elle est durable, surtout si elle vise à toucher tout le monde.

Dans ce cadre, nous formulons une nouvelle proposition que vous allez prendre en compte, Monsieur le Président, après celle de la création des centres de Santé, dont, je le rappelle, nous sommes à l'origine : celle d'affecter un ou plusieurs médecins, en accord avec l'ARS, dans les centres de Santé afin de rétablir la visite annuelle aux 8 000 personnes qui œuvrent au sein de notre collectivité, dans le cadre de la médecine du travail. C'est l'occasion d'être exemplaire en établissant un bilan des conditions de travail des conséquences sur la santé.

Je le dis, car j'ai été frappé récemment par la disparition d'une voisine de 57 ans, infirmière en hématologie au centre hospitalier de Valenciennes. Le constat est clair. Si cette dame avait bénéficié d'une visite médicale obligatoire, elle aurait été sauvée. Un jeune de 32 ans, embauché depuis trois ans, m'a indiqué qu'il n'avait toujours pas vu de médecin.

Cet état de fait devient intolérable compte tenu de la situation spécifique de notre département, dont je ne rappelle pas les statistiques alarmantes. Il est indispensable de revendiquer un traitement inégalitaire de la part de l'État. Il nous faut des moyens exceptionnels pour nous permettre notamment de bâtir un programme de prévention dentaire. La santé dentaire cumule des facteurs dits d'inégalités sociales en matière d'accès aux soins. Le renoncement aux soins y est le plus élevé. De même, le taux de prise en charge est le plus faible de tous les actes médicaux. L'indice carieux est un indicateur social qui a fait ses preuves.

Faisons de la prévention dentaire une préoccupation majeure avec un effort tout particulier en direction des jeunes enfants et de la jeunesse.

Monsieur le Président, je rappelle que malgré la promesse formulée dans le train du retour de Saône-et-Loire, où vous nous aviez promis de participer à la commission établie pour travailler sur le sujet des centres de Santé, nous n'avons été convoqués qu'une seule fois. Je le regrette vivement.

Pour conclure, avant de nous prononcer sur cette délibération, nous aimerions avoir la confirmation qu'il y a bien une baisse des crédits affectés aux projets pour 2024/2026 par rapport à 2021/2023. Si cette diminution est effective, nous nous abstenons.

**M. le Président.-** Merci

La parole est à Anne MIKOLAJCZAK.

**Mme MIKOLAJCZAK.-** Monsieur le Président, Madame la Vice-présidente, chers collègues,

Dans notre département, les indicateurs de santé sont particulièrement alarmants, nettement inférieurs à la moyenne nationale.

C'est le signe d'une plus grande vulnérabilité de la population nordiste. Par exemple, le taux de bénéficiaires de la Complémentaire santé solidaire est plus élevé dans le Nord. Le taux d'espérance de vie à la naissance reste moins bon que dans le reste du pays.

Cette délibération cadre Santé est donc bienvenue. Nous partageons plusieurs de ses orientations : campagne de vaccination des collégiens en classe de cinquième contre le papillomavirus humain, renforcement du dépistage des cancers féminins, création d'une direction de la Santé et d'une direction de l'Offre de soins et les quatre Maisons Nord Santé. Toutefois, il faudra s'assurer de la complémentarité de ces deux directions entre elles, mais aussi avec les actions des partenaires telles que l'ARS, la Région et les communes.

Par rapport à la direction de l'offre de soins en charge des questions de désertification médicale, le Groupe Écologiste rappelle que la désertification ne se limite pas exclusivement aux territoires ruraux, malheureusement. Certains quartiers prioritaires de la ville sont également concernés. Pour exemple, proche d'ici, la maternité Jeanne de Flandre à Lille est actuellement en manque de pédiatres, ce qui oblige le déplacement des patientes et des bébés vers d'autres établissements de la région, voire en Belgique.

Au-delà de la seule offre de soins, il nous semble primordial d'agir en priorité sur la prévention, notamment dans les collèges, à travers par exemple le parcours de santé des collégiennes et des collégiens ou les trois séances annuelles d'éducation à la vie affective et sexuelle. Comment le Département entend-il y contribuer ?

L'autre sujet majeur en termes de prévention dans les collèges est la santé mentale. Le Département pourrait renforcer ses actions de lutte contre les violences et les addictions en s'appuyant sur les maisons des adolescents et en allant vers les publics.

Autre question concernant la prévention : allez-vous mettre en place une campagne de communication pour la vaccination ?

Concernant l'appel à projets 2024-2026 destiné aux partenaires et acteurs agissants pour la prévention et la promotion de la santé, ma collègue l'a dit tout à l'heure, le Groupe Écologiste dénonce la baisse de près de 200 000 € par rapport à l'enveloppe annuelle de l'appel à projets précédent. Même si certaines actions seront dorénavant réalisées par les services du département, c'est une baisse très inquiétante au regard des mauvais indicateurs de santé de notre département que j'évoquais au début de mon intervention.

Le Département se doit d'être plus ambitieux pour les Nordistes.

Pour ces raisons, le Groupe Écologiste s'abstiendra sur cette délibération cadre.

Je vous remercie.

**M. le Président.-** Merci.

Je laisse la parole à Barbara COËVOËT.

**Mme COËVOËT.-** Merci à tous pour vos interventions.

Nous sommes tous d'accord sur le fait que les indicateurs de santé dans notre beau département sont malheureusement défavorables. C'est pour cela qu'un certain nombre d'actions ont été mises en place. Je vous les ai présentées dans cette délibération : création de cette direction de la Santé et de cette direction de l'Offre de soins, développement d'actions en matière de prévention et de dépistage des cancers féminins, conduite d'actions dans les collèges, même si celles-ci ne sont pas toujours bien visibles.

Avec ma collègue Marie CIETERS, nous avons participé auprès du CESER à une présentation des actions conduites. Dès qu'un collègue nous sollicite ou sollicite EPICéA, un service qui vient en soutien des partenaires pour mettre en place des actions, nous intervenons.

On a toujours répondu favorablement à toutes les actions conduites, qu'il s'agisse des centres sociaux ou de différentes associations qui mettent en œuvre des actions en faveur de la santé ou de la prévention.

Pour ce que vous considérez être une baisse de l'enveloppe dédiée à l'appel à projets Santé, je l'ai dit en commission quand vous m'avez interpellée à ce propos : on déploie de nouveaux services. Par exemple, auparavant, on avait des actions de prévention de dépistage du cancer que nous prenons à notre charge.

Ce que vous considérez être une baisse n'en est pas une, puisque nous avons étayé les équipes de la direction Santé pour répondre, à notre niveau, à toutes ces préoccupations que nous partageons.

On est loin d'être à une baisse. Au total, vous avez pu le constater lors de la présentation du ROB, on est plutôt sur une forte augmentation de la délégation santé. Cet appel à projets ne semble pas en faire état, mais, dans les services départementaux, bon nombre de missions ont été reprises par nos intervenants des services de prévention santé, des CeGIDD ou des centres de vaccination.

Michel LEFEBVRE demandait si on avait déjà visité un hôpital en dehors d'une inauguration. J'y vais tous les jours depuis 30 ans. Je pense le connaître plutôt bien. Je connais la réalité du milieu hospitalier. Au service départemental, nous n'avons pas

à suppléer ces services, mais à travailler en complémentarité. C'est ce que nous faisons à travers les actions conduites quotidiennement pour la santé des Nordistes, notamment avec les Maisons Nord Santé où nous sommes attendus dans les territoires, comme avec les dépistages des cancers féminins où nous travaillons en complémentarité avec les centres hospitaliers.

Le partenariat est aussi instauré avec les CPTS, dont notamment avec les radiologues. J'ai pu en parler tout à l'heure lors de la présentation des actions menées dans le cadre du Camion Nord Prévention Santé qui entrera dans sa phase 2 en fin d'année.

Ce partenariat avec les hôpitaux, l'ARS et l'assurance maladie est quotidien puisque dans toutes nos actions, vous l'avez bien compris, beaucoup d'entre elles sont déléguées de l'État vers l'ARS. Nous signons des conventions de partenariat qui nous lient à l'ARS et aux Caisses primaires d'assurance maladie pour les actions menées en délégation de l'État.

Par exemple, quand on décide d'implanter une Maison Nord Santé dans tel ou tel territoire, l'appui et l'éclairage de l'Agence régionale de santé sont toujours sollicités. Elle a une vision globale de toutes les actions présentes dans le territoire. Quant à la Caisse d'assurance maladie locale, elle nous accompagne et valide ou pas les projets d'implantation proposés lors des réponses à l'Appel à manifestation d'intérêt.

Concernant la santé dentaire, nous prévoyons de déployer des fauteuils dentaires dans les Maisons Nord Santé, dès que ce sera possible. Nous y travaillons déjà. Ce dispositif complétera l'offre de services qui existe déjà dans les Maisons Nord Santé.

**M. le Président.-** Merci Barbara.

J'ai quelques éléments de réponse concernant le budget Santé : tout le monde oublie la masse salariale. Les Maisons Nord Santé ont des secrétaires et une directrice de projet. On investit dans le domaine de la Santé dans la ligne *Masse salariale* et pas dans la ligne d'un *budget Santé*.

Je le précise, parce que l'on oublie les équipes. Les Maisons Nord Santé ont bien une directrice de projet, des assistants et des secrétaires. Nous prenons en charge la masse salariale. La CPAM rembourse seulement les actes. Cela redresse le débat.

Concernant le centre de santé, il serait dommage d'y avoir des médecines du travail aujourd'hui. 1 960 visites sont réalisées par an. Ce n'est pas suffisant, mais nous n'avons pas à compenser tout ce qui n'est pas réalisé par l'État à ce niveau.

Par ailleurs, pour les centres de Santé, tu as complètement raison, Michel. Une réunion a été organisée, mais on a ensuite été tout de suite dans l'opérationnel. Il a fallu recruter, développer, discuter avec l'ARS, l'ordre des médecins et la caisse primaire d'assurance maladie. C'est de l'opérationnel sans plus-value politique.

En cas de besoin spécifique comme à Feignies, on y est allé et une réunion a été organisée sur place. J'ai besoin des élus du territoire pour convaincre quelques récalcitrants qui pensent que l'on n'implantera pas notre Maison Nord Santé. Ils ont tout faux. On l'installera quand même, vu qu'on est déterminé. Pour chacune de ces opérations où on est allé vite, j'aurai pu vous inviter sur le terrain, mais je ne suis pas persuadé que cela ait changé la donne. Bernard y était, notre ami y était également.

On n'a pas de volonté de ne pas vous y associer. On travaille, on déroule, on avance et le plus beau, c'était l'inauguration à Poincy. Là, malheureusement, je ne parle pas de Charles BEAUCHAMP qui avait sa réunion de propagande « cantonale », mais, en plus de la Vice-présidente, une seule personne est venue : Jean Luc PERAT, pour voir ce qui se fera dans l'Avesnois. Je n'ai vu personne d'autre, alors que c'était un modèle et un fonctionnement grandeur nature. La porte est ouverte. On pouvait discuter avec les médecins et avec les infirmières en pratique avancée. Vous auriez pu également voir les bâtiments. On n'a pas encore encore terminé, mais on est dans l'opérationnel. On tiendra notre engagement dans les territoires.

Des réunions sont régulièrement organisées avec l'ARS, Saliha GREVIN et Barbara COËVOËT. Je n'y suis même pas présent. La Vice-présidente le gère avec la directrice de projet.

Je suis très content qu'on ait pu l'impulser ensemble. On suit le projet pour être présent quand il est nécessaire de se déplacer dans un territoire. Quand tu m'en as parlé, sous quinze jours, on était à Feignies.

**M. BEAUCHAMP.-** Concernant le budget Santé de cette délibération cadre, je souhaiterais que Mme la Vice-présidente puisse préciser les raisons qui ont amené à une diminution.

**M. le Président.-** Ce sont les vases communicants.

**Mme COËVOËT.-** Dans l'appel à projets Santé précédent, des actions de dépistage des cancers étaient intégrées. Elles ont été reprises dans le cadre du développement du Camion Nord Prévention Santé, grâce à l'étoffement des équipes. N'ayant plus cet axe qui représentait un tiers de l'appel à projets, on n'a simplement pas fléchi de nouveau une action déjà conduite par nos services.

**M. BEAUCHAMP.-** Très bien, je vous remercie.

**M. le Président.-** Ce sont des vases communicants. Dans le domaine de la santé, on investit plus d'argent que précédemment. Il faut considérer tous les éléments dans les différents budgets.

**M. BAUDOUX.-** J'entends. C'est bien d'avoir ces précisions, mais le regard extérieur peut ne pas comprendre nos articulations budgétaires.

Dans l'agglomération, j'ai même des sujets où le personnel est repris dans la masse générale du personnel et n'apparaît pas dans l'action en question. Certains peuvent penser : « *Attention, vous baissez votre volonté !* »

Or, actuellement, si j'ai bien compris, si les Maisons Nord Santé sont mises en place au rythme prévu. On sera aux alentours de 5 M€ quand on arrivera à leurs termes. Il faut le rendre lisible dans l'écriture du budget. Peut-être serait-il intéressant de le marquer pour mémoire ?

**M. le Président.-** Cela fait partie de nos projets.

On ne s'interdit pas d'avoir un budget annexe dédié à la santé et aux Maisons Nord Santé pour visualiser leurs coûts et quels sont les retours de la Caisse primaire d'assurance maladie.

Vous y verrez véritablement la masse salariale, intégrée dans une comptabilité analytique, un budget à part.

**M. BAUDOUX.-** Cela paraît intéressant.

Comme vous l'avez dit, Monsieur le Président, il existe des réticences dans l'Avesnois. Certains n'en veulent pas alors que ce territoire a le plus grand besoin de médecins. C'est le plus grand désert médical du département du Nord.

Des médecins libéraux ne veulent pas que s'installent des Maisons de santé. Ils donnent des chiffres sans rapport avec la réalité. Ils parlent de gaspillage de l'argent public.

Cela permettrait de bien préciser le contexte.

**M. le Président.-** On est d'accord, surtout quand on voit que 500 personnes sont allées tout de suite dans la Maison Nord Santé. Un mardi après-midi, plus de 40 personnes n'avaient pas vu de médecin depuis deux ans.

C'est une évidence quand on voit la réaction de tout le monde, même au niveau national.

Notre modèle, avec huit médecins, n'est pas en demi-teinte et il ne le sera pas dans les autres territoires.

Je vous propose de passer au vote.

Les propositions du rapport n° 2.1 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, DECODTS, DEROEUX et Monsieur RENAUD, non-inscrits, votent pour. Les membres du Groupe Écologiste Europe Écologie Les Verts Génération.s s'abstiennent.)

**M. le Président.-** Merci à vous. C'est une belle délibération avec toutes les explications. Merci Barbara.

Je vous propose de passer aux délibérations concernant les voiries.

**4.2 - RAPPORT SUPPLEMENTAIRE -** Réaménagement de l'échangeur RD 650-621 à Lambres-lez-Douai - Approbation de la Déclaration de projet emportant mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme (PLU) de Lambres-lez-Douai. - **Rapport n° DV/2024/6**

**M. le Président.-** Je laisse la parole à Valentin BELLEVAL concernant la délibération rajoutée au sujet du réaménagement de l'échangeur RD 650-621.

**M. BELLEVAL.-** Merci Monsieur le Président,

C'est une délibération ajoutée récemment puisque nous attendions le rapport du commissaire enquêteur transmis mi-janvier.

Le rapport a pour objet de proposer au Conseil départemental, l'approbation de la déclaration de projet qui emporte mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme de Lambres-lez-Douai. Cette procédure est prévue par le code de l'Urbanisme dans le cadre du projet de réaménagement de l'échangeur RD 650-621 à Lambres-lez-Douai.

On rappelle que nous avons engagé cette démarche avec une procédure d'enquête publique et le lancement de la procédure de déclaration de projet emportant mise en compatibilité a été présenté à la commission permanente du 21 mars dernier. Nous avons déposé le dossier préalable à la déclaration de projet le 12 juin 2023. L'enquête publique s'est déroulée du 13 novembre au 13 décembre derniers.

Le commissaire enquêteur a, dans ces conclusions, émis un avis favorable assorti de deux réserves et d'une recommandation. Nous allons pouvoir lever les réserves en répondant au commissaire enquêteur, mais rien ne s'oppose à la poursuite du projet.

C'est l'objet de cette délibération présentée aujourd'hui.

**M. le Président.-** Merci Valentin.

J'ai une demande de prise de parole par Simon JAMELIN.

**M. JAMELIN.-** Merci.

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président,

Cette délibération consiste donc à adopter la déclaration de projet emportant mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme de Lambres-lez-Douai.

Dans l'enquête publique, le commissaire enquêteur a recommandé au Département « *d'assurer un transfert de charge de la route vers des modes alternatifs, ceci tant pour le transport des marchandises que pour celui des personnes.* » Cette recommandation rejoint notre position déjà exprimée en décembre 2022 où nous considérons que cet aménagement ne poussera pas l'usine Renault à utiliser le transport ferroviaire et fluvial. Au contraire, il pousse au transport routier par camions pour le fret et par voitures pour les salariés.

À ce titre, votre proposition de création d'un groupe de travail piloté par la sous-préfecture ne nous semble pas suffisante.

La première réserve du commissaire enquêteur invite le Département à établir un plan de déplacement des modes doux (cheminements piétons et cyclables) sur l'ensemble du périmètre du projet, en faveur des habitants, des salariés du site actuel et des 2 000 embauchés à venir. Si le projet intègre la création de quelques pistes cyclables, nous invitons le Département, en lien avec le Syndicat des Transports du Douaisis, à créer une piste cyclable le long de la RD 650.

Ce nouvel aménagement routier se traduira par le déclassement partiel d'un espace boisé classé de deux hectares.

Il engagera le Département à hauteur de 6,65 M€, soit presque autant que les 7 M€ prévus pour la totalité des investissements dans la politique cyclable 2024.

Comme le commissaire enquêteur, nous nous interrogeons à nouveau sur la part de cofinancement de Douaisis Agglo, seulement 30 %, alors que ce réaménagement est directement lié au développement de la Zone d'Activité Économique, qui est une compétence communautaire.

Outre ces réserves, nous vous demandons de veiller à mettre en œuvre l'ensemble des recommandations du commissaire enquêteur, en particulier en améliorant la protection des habitants du Faubourg d'Arras au vu des nuisances sonores.

En cohérence avec nos positions passées et dans un esprit de priorisation d'investissements, nous voterons contre cette délibération.

**M. le Président.-** Vous avez raison.

Simon, je te laisse répondre.

**M. BELLEVAL.-** On peut retenir ce que l'on veut de l'avis du commissaire enquêteur. Je note surtout qu'il a émis un avis favorable au dossier et c'est ce qui nous importe.

Il ne s'agit pas de hiérarchiser les enjeux autour du projet. Nous avons démontré, pour l'ensemble des sujets portés par le Département, que la question des mobilités douces est une de nos priorités. On n'a jamais autant investi dans les mobilités

cyclables que depuis le début cette mandature. Ce projet ne fera pas exception.

Quand on s'attellera à répondre au commissaire enquêteur et à lever cette remarque ou cette recommandation, on s'attachera à ce que le projet englobe la question des mobilités actives et des mobilités douces. On n'a pas hiérarchisé les enjeux. Pour rappel, le Département porte ce projet parce qu'il intègre non seulement des enjeux de sécurité des usagers au droit d'un échangeur qui s'avère être dangereux et dont les perspectives de développement économique dans la zone renforceront encore ces enjeux et ces difficultés.

Il était plus que nécessaire d'agir et cela n'a absolument pas été contesté par le commissaire enquêteur dans son rapport.

Cela va dans le bon sens du projet porté par le département du Nord.

Monsieur le Président, je ne crois pas qu'il soit nécessaire d'en rajouter davantage.

**M. le Président.**- Je ne prendrai pas au vote puisque je suis aussi concerné, compte tenu du fait que Douaisis Agglo cofinance.

C'est une chance que Douaisis Agglo investisse 30 %. Je voudrais bien que toutes les collectivités financent 30 % des contournements. Voyez-vous ce que je veux dire, dans l'assemblée ? Ce serait pas mal !

On le réalisera quand même, même si vous n'êtes pas à 30 %, parce que l'on doit aménager les territoires. Si vous considérez que 30 % ce n'est pas assez, je peux vous dire que c'est énorme.

Nous allons investir 8 M€ pour la RD 500 –parce qu'on ferons les travaux de la RD5 00 –mais je suis aussi allé chercher 8 M€ à la Région pour cet investissement.

On va également le faire.

Si vous trouvez que 8 M€, ce n'est pas assez, c'est peut-être parce que vous avez plus un esprit lillois qu'un esprit de territoire.

Vous êtes agréable. Je vais vous dire que je vais certainement obtenir que les neuf hectares utilisés pour réaliser cet échangeur ne soient pas dans le compte foncier de Douaisis Agglo. Pour vous faire plaisir, ce sera dans le compte foncier national. Je l'ai demandé à la commission la semaine dernière. C'est un projet national. On le fait pour Dunkerque. Pourquoi ne l'appliquerait-on pas pour la gigafactory du Douaisis en l'intégrant au compte national ?

Nous en avons parlé en commission. Nous allons certainement décider avec la DREAL et M. le préfet de le mettre en national. Il n'y a pas deux poids, deux mesures dans le Nord. On le fait pour Verkor, je ne vois pas pourquoi on ne le ferait pas pour Envision AESC.

On améliorera encore le score qui me permettra d'obtenir des hectares supplémentaires pour assurer le développement économique.

Je vous propose de passer au vote.

Les propositions du rapport n° 4.2 sont adoptées à la majorité. (Les membres des Groupes Union Pour le Nord - Socialiste, Républicain et Citoyen - Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! - Mesdames BAILLEUL, DECODTS, DEROEUX et Monsieur RENAUD, non-inscrits, votent pour. Les membres du Groupe Écologiste Europe Écologie Les Verts Génération.s votent contre.)

**M. le Président.**- Nous passons à l'actualisation du schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public du Nord et l'intégration de la feuille de route départementale « France Numérique Ensemble ».

**4.1 -** Actualisation du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public du Nord et intégration de la feuille de route départementale « France Numérique Ensemble » - **Rapport n° DTT/2024/42**

**M. le Président.**- Mickaël HIRAUX, je vous laisse la parole.

**M. HIRAUX.**- Monsieur le Président, chers collègues,

Je rappelle que le premier SDAASP du Nord a été adopté le 18 décembre 2017 par le Conseil départemental du Nord. Il s'agit de répondre aux principaux déséquilibres opérés entre l'offre de service et les besoins des habitants, et ce, en privilégiant les mutualisations entre acteurs et territoires.

L'année 2023 a permis de dresser le bilan des six années de mise en œuvre du SDAASP. Celui-ci a été validé ici même en



Comité de pilotage le 1<sup>er</sup> décembre dernier avec Mme DECOTTIGNIES. Le bilan synthétique qui vous a été joint vous a été également présenté en commission thématique le 15 janvier dernier.

Parmi les éléments assez marquants, citons notamment le déploiement des 51 France Services dont neuf sont portés par le département du Nord. Elles ont facilité l'accès aux droits des publics touchés par l'illectronisme et ont lutté contre la fracture numérique. Elles ont aussi permis de traiter 339 890 demandes.

Nous avons développé 196 Maisons de santé pluriprofessionnelles qui améliorent la santé et l'accès aux soins. En outre, nous avons également un réseau de 24 « Adultes Relais Médiateurs Santé » qui accompagnent les habitants des QPV qui concentrent plus de 370 000 habitants dans le Nord.

Nous avons aussi le plan « ljeune 1 solution » et ses 28 252 contrats d'apprentissage en 2022.

Nous avons l'extension des territoires « zéro chômeur de longue durée », le financement de 17 plateformes de mobilité qui visent à lever des freins à la mobilité pour favoriser l'insertion professionnelle par l'accompagnement de 81 projets par le département du Nord, via l'appel à projets « Mobilités innovantes en milieu rural ».

La circulaire du 22 juillet 2023 prévoit l'actualisation du SDAASP et la création d'un Comité de pilotage d'accès aux services publics.

Un travail d'élaboration et d'écriture du SDAASP 2025/2030 sera mené toute cette année 2024, en vue d'une adoption par l'Assemblée départementale prévue en fin d'année. De mars à avril 2024 seront organisées des rencontres en territoire au format d'une demi-journée par arrondissement.

Je conduirai ces réunions avec le sous-préfet d'arrondissement concerné et j'inviterai tous les élus départementaux de ces arrondissements à participer. Ces rencontres seront à destination des élus, des techniciens du département et de l'État, des EPCI, des communes, des CCAS, des associations des institutions déjà partenaires du premier SDAASP et de tous les organismes susceptibles d'être intéressés.

Ces réunions permettront une appropriation par les acteurs locaux des enjeux du SDAASP. Elles permettront d'identifier les besoins et les difficultés du territoire et de préfigurer la gouvernance territoriale du prochain SDAASP.

De plus, dans le cadre des travaux du Conseil national de la refondation numérique, l'État, les collectivités territoriales et les acteurs de la société civile ont souhaité réaffirmer leur engagement en faveur de l'inclusion numérique du plus grand nombre au travers d'une feuille de route baptisée France Numérique Ensemble.

Les objectifs affichés seront d'accompagner, d'ici 2027, 8 millions de personnes, de créer 25 000 lieux d'inclusion numérique, de former 20 000 aidants numériques et de reconditionner des équipements informatiques pour les rendre accessibles aux plus modestes.

Sachant que l'inclusion numérique constitue déjà un volet du SDAASP, il est proposé d'intégrer l'élaboration et le suivi de la feuille de route France Numérique Ensemble dans le nouveau schéma, cela évitera de multiplier les instances de travail et de copilotage.

Par ailleurs, le département du Nord a répondu et a été retenu dans l'AMI porté par l'ANCT en vue de cofinancer des postes de conseillers numériques coordinateurs. Ce seront 100 000 € par an sur deux ans.

Ce projet répartira l'activité des conseillers numériques coordinateurs prévus pour les départements entre les sept responsables de France Services des territoires. Ils seront un par arrondissement.

Il vous est proposé cet après-midi de prendre acte du bilan synthétique du SDAASP 2017/2023, d'engager avec le préfet du Nord la démarche d'actualisation du SDAASP et d'élaborer la feuille de route de France Numérique Ensemble dans le cadre du SDAASP 2025/2030.

**M. le Président.-** Merci beaucoup Mickaël.

La parole est à Julien GOKEL.

**M. GOKEL.-** Monsieur le Président, chers collègues,

Signé en décembre 2017, le chemin d'accessibilité des services aux publics est mis en œuvre depuis plus de six ans au niveau départemental. Le bilan est positif avec 51 France Services labellisés, six France Services itinérants pour 119 communes nordistes desservies et 80 % des démarches administratives réalisées dès le premier contact.

Remercions les services départementaux, ceux de l'État et ceux de l'ensemble des partenaires institutionnels associés à la mise en œuvre du schéma et au déploiement des France Services.

En matière d'accessibilité des services, les enjeux repérés en 2017 lors du lancement du schéma restent pleinement d'actualité en 2024. Trois priorités apparaissent nettement dans la période actuelle.

La première est le maintien de l'accès aux services publics de solidarité. Je n'ai pas trouvé, dans le document, une présentation de l'ensemble du maillage territorial des services sociaux départementaux, ceux de la CAF, de la CPAM ou de Pôle Emploi renommé France Travail. Il aurait été intéressant d'avoir une cartographie de l'ensemble des services pour mieux se rendre compte de l'armature territoriale et distinguer les zones à faibles densités de services de celles à haut niveau. Les services publics doivent continuer de s'adapter aux évolutions de la société, aux caractéristiques de nos territoires, notamment la dissociation entre lieux de vie, lieux de travail et lieux de services, l'adaptation aux enjeux du vieillissement de la population dans certains secteurs et l'adaptation au profil social de la population pour répondre à l'ensemble des besoins pour une offre de services accessible au plus grand nombre.

La deuxième priorité est l'accès aux services de santé et en particulier à la médecine de proximité. Nous félicitons la mise en œuvre des Maisons de santé avec le recrutement de médecins généralistes pour retrouver une présence médicale dans les déserts médicaux. Ce dispositif comptait depuis longtemps dans nos revendications. Je tiens ici à rappeler, comme on l'a évoqué tout à l'heure, que nous en sommes satisfaits.

La troisième priorité est l'accès au numérique pour tous avec l'enjeu de l'inclusion numérique. 20 à 25 % des usagers du service public éprouvent des difficultés à évoluer dans le monde du numérique. L'illectronisme ne concerne pas que les personnes âgées. Il existe des barrières sociales et culturelles qui freinent l'accès aux services dématérialisés. Le département du Nord pourrait devenir l'un des pilotes de la médiation numérique en accompagnant l'apprentissage des usages numériques. La participation du Département à l'Appel à manifestation d'intérêt porté par l'ANCT pour le cofinancement de postes de conseillers numériques coordinateurs est une initiative bienvenue.

Je souhaitais vous signaler ces préoccupations, Monsieur le Président, alors que s'est créé en 2024 le nouveau schéma d'amélioration de l'accessibilité des services aux publics du Nord.

Dans cette attente, nous prenons acte du bilan et votons pour la délibération dans sa globalité.

Je vous remercie.

**M. le Président.-** Merci beaucoup.

Je laisse la parole à Agnès DENIS

**Mme DENYS.-** Merci Monsieur le Président.

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, mes chers collègues,

La délibération que vous nous proposez fait état des actions mises en place durant six ans en application du schéma départemental d'amélioration des services au public. Rappelons que ce schéma s'inscrit dans le cadre de la loi NOTRE qui a fait l'objet d'une évaluation très critique en 2020 par des rapporteurs à l'Assemblée nationale.

Accordons que les lois successives survenues ces dernières années et ces dernières décennies par les différents gouvernements n'ont pas amélioré la qualité de nos services publics, loin de là. Les communes rurales peuvent notamment en attester. Cette volonté pénible et incessante, dictée par une Union européenne déconnectée, de mutualiser, rationaliser les coûts, regrouper les personnels, faire des économies, privatiser les services, a fragilisé les liens avec nos populations, notamment les plus fragiles.

Dans cette continuité, de nombreuses structures se sont regroupées au sein de nos territoires sous un guichet unique dénommé Maison France Services. Ces dernières interviennent en substitution à la suite du démantèlement des services publics, notamment dans les territoires ruraux.

Le projet de délibération indique que les objectifs sont d'accompagner 8 millions de personnes, de créer 25 000 lieux d'inclusion et de former 20 000 aidants. C'est louable, mais pas suffisant. Services hospitaliers, gare, bureaux de poste, commissariats, gendarmeries, tribunaux, permanences de la CAF, de la CAPM, de la CARSAT, les trésoreries, autant de services à la population qui ferment et, dès lors, enferment les habitants chez eux à qui l'on somme de passer par Internet ou de faire 20 km de voiture à 70 ou 80 ans. Est-ce bien raisonnable ?

Ces Maisons France Services ne sont-elles pas un nouveau tour de passe-passe pour masquer la réalité et faire croire au maintien des services publics dans les espaces périphériques et ruraux ?

Si je peux comprendre les collègues maires qui accueillent ces maisons avec satisfaction, car c'est toujours mieux que rien, reconnaissons que ces solutions de substitution ne répondent pas vraiment à la philosophie des services publics. Elles font tout du moins office de pansement sur une jambe de bois.

Il nous faut entendre la colère qui gronde dans la ruralité de la part de la population et des élus locaux qui doivent continuellement se battre pour maintenir leurs services publics. Nous n'avons pas besoin de rationaliser, nous avons besoin de redévelopper nos services publics qui constituent l'un des piliers de la nation française, de l'aménagement du territoire et donc de la qualité de vie de la population.

J'ai, tout à l'heure, parlé des populations les plus fragiles. Je terminerai donc, chers collègues, en rappelant que le service

public, c'est le patrimoine de ceux qui n'en ont pas.

Merci pour votre attention.

**M. le Président.-** Merci.

La parole est à Stéphanie BOCQUET.

**Mme BOCQUET.-** Monsieur le Président, chers collègues, Mesdames et messieurs,

Le Groupe Écologiste votera cette délibération en attendant le résultat du groupe de travail où nous regrettons de ne pas être associés. Ce groupe de travail rendra ses propositions en fin d'année.

Chef de file en matière de politique de solidarité, il est pertinent que le département du Nord se positionne sur le pilotage de la feuille de route « France Numérique Ensemble » et l'Appel à manifestation d'intérêt porté par l'Agence nationale de cohésion des territoires. Attention, parce que le numérique peut aujourd'hui être un obstacle à l'accès aux droits et, par la même, être un facteur aggravant d'inégalités sociales et territoriales pour les Nordistes.

Le numérique, c'est bien pour celles et ceux qui savent s'en servir, alors nous devons en faciliter l'accès tout en maintenant un accueil physique de qualité.

Dans cette optique, il sera important de s'appuyer notamment sur le savoir-faire de la mission numérique du réseau des centres sociaux via la démarche des Centres sociaux connectés, démarche soutenue durant la période 2021/2023 dans le cadre de la délibération cadre de février 2021.

Permettez-moi ici de vous parler du beau projet du centre social Marcel Bertrand, un des centres sociaux du quartier Moulins de la ville de Lille le cyclo Cyber'trotter. Un vélo cargo avec ordinateur et imprimante pour « aller vers », pour faciliter l'accès aux droits des Lilloises et des Lillois, comme sa présence au marché de Moulins.

Il est cohérent que cette feuille de route soit articulée au futur SDAASP du Nord. Comme le disaient ma collègue et Martine AUBRY, les services publics sont le patrimoine de celles et ceux qui n'en ont pas.

Il est plus que jamais nécessaire de remettre de l'humain dans le système, de mettre fin à la réduction d'effectifs et de réembaucher du personnel permettant spécifiquement l'accès effectif aux droits, des moyens humains permettant « d'aller vers », de déclencher les droits et non de nouveaux intermédiaires qui ne seraient pas toujours en mesure d'apporter des réponses et des solutions directes aux personnes qui les sollicitent. Nous avons besoin de moyens humains, en réalité, mais également au sein des quartiers politiques de la ville.

Dès décembre 2021, le Groupe Écologiste, par la voix de Laurent PERIN –tout en affirmant bien sûr son attachement aux services publics de proximité, gage de cohésion sociale et territoriale –rappelait que les services publics jouent un rôle essentiel pour assurer l'égalité de présence et qualité des services techniques et sociaux dans tous les domaines où les différences techniques, économiques, environnementales, culturelles ou sociales entraînent une discrimination.

Cette délibération de décembre 2021 portait sur la création de deux nouveaux France Services du département et diverses conventions liées à des partenariats de service public.

Nous soulignons, et cela est toujours valable aujourd'hui, que ces dispositifs ne doivent pas venir en substitution de services publics de pleine compétence existants. En effet, depuis plusieurs années, l'État réduit drastiquement ses implantations en territoire (CPAM, CAF, Finances publiques) malgré les oppositions des élus locaux. Cerise sur le gâteau, les administrations utilisent le développement du réseau France Services pour justifier ou entériner la fermeture de ses services publics.

Enfin, concernant le pilotage de la feuille de route « France Numérique Ensemble », le débat doit aller au-delà de l'inclusion numérique. Il ne s'agit pas en premier lieu de trouver des personnes qui forment à l'informatique, mais bien de trouver des personnes qui expliquent leurs droits aux Nordistes et les accompagnent pour obtenir ce droit. C'est vers l'accès, l'effectivité et l'opposabilité des droits qu'il faut avant tout avancer en redonnant toute sa place au travail social.

Je vous remercie.

**M. le Président.-** Michael, je te laisse la parole si tu as quelques éléments de réponse.

**M. HIRAUX.-** Agnès, tu disais que le service public disparaissait de plus en plus dans la ruralité. C'est vrai, mais ce n'est pas un pansage sur une jambe de bois. Ce sont beaucoup d'initiatives au travers du SDAS, de beaucoup de collectivités et du département du Nord. On le voit aussi pour les EPCI et d'autres partenaires associatifs. Un gros travail est fourni et rend service aux Nordistes.

Quand j'entends Mme BOCQUET indiquer qu'ils ne sont pas associés à ces travaux, j'aime vous dire qu'une invitation a été

lancée à tous les élus départementaux pour le 30 juin dernier et aussi pour le 1<sup>er</sup> décembre. Je n'ai vu aucun élu départemental, si ce n'est Sylvie LABADENS. C'est un peu « fort de café » de dire que vous n'êtes pas associés. Pour les prochaines rencontres par arrondissement qui auront lieu en mars et avril, j'ai bien indiqué que tous les élus départementaux des arrondissements seront invités. Je verrai bien si vous venez.

Merci.

**M. le Président.**- Merci Michaël. C'était très clair.

Les propositions du rapport n° 4.1 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, DECODTS, DEROEUX et Monsieur RENAUD, non-inscrits, votent pour. Les membres du Groupe Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! s'abstiennent.)

**M. le Président.**- Merci.

Pour votre information, je proposerai une motion dans la commission de Patrick VALOIS, on en a parlé ce matin avec Didier MANIER, au sujet des agriculteurs en souffrance. Il faut d'abord voir ce qui en sortira dans les jours à venir.

On passera une motion globale avec l'assentiment de chacun dans la commission en mars. Ce sera global.

Patrick, je te passe la parole sur le rapport 2024 la situation du Département en matière de développement durable.

#### **5.1 - Rapport 2024 sur la situation du Département en matière de développement durable - année de référence 2023 - Rapport n° DTT/2024/19**

**M. VALOIS.**- Merci Monsieur le Président.

Il s'agit ici d'un exercice réglementaire pour les conseils départementaux, issu de la loi du 12 juillet 2010, portant engagement national pour l'environnement, soit la loi Grenelle 2.

La présentation de vos rapports reprend le cadre pour une question de cohérence de la délibération Nord durable avec ses dix engagements pour une administration durable et des politiques publiques.

Je n'ai pas l'intention de revenir sur l'ensemble des projets réalisés ici au Département. Je souhaite simplement vous démontrer, dans cette présentation rapide, à quel point l'ensemble de l'exécutif départemental est impliqué dans cette question du développement durable autour de thématiques comme l'alimentation, la sobriété, les déplacements, la renaturation ou la cohésion sociale.

Concernant l'alimentation, 124 collèges sur 167 sont aujourd'hui labellisés en gestion de leur restauration collective. Nous avons également, à travers cette politique, une volonté et une pensée pour les agriculteurs. Lorsque vous parlez de « Ici, je mange local », vous vous adressez aux agriculteurs qui produisent localement et qui le font du mieux qu'ils le peuvent. Je tiens à remercier par cette occasion l'ensemble des collègues qui ont une responsabilité dans le domaine social, c'est à dire Marie CIETERS, Marie TONNERRE-DESMET, Sylvie CLERC-CUVELIER et Frédérique SEELS pour leurs engagements sur ces sujets.

Concernant la sobriété, nous constatons 17 % de réduction de la consommation de gaz dans nos bâtiments et 25 % de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> depuis 2011. Une délibération vous sera présentée au cours de l'année 2024 concernant le parc automobile, dont l'objectif est de le rendre plus électrique et moins émetteur de gaz à effet de serre. Signalons également le recrutement de sept energy-managers pour réduire les consommations dans chaque établissement. Nous suivons leur travail au mois le mois.

Concernant les déplacements, nos collègues Valentin BELLEVAL et Sébastien SEGUIN sont fortement impliqués concernant la réalisation et la conception de voies douces pour des déplacements domicile/travail ou pour des loisirs. Notre collègue Jean Luc DETAVERNIER est également grandement impliqué pour favoriser le télétravail. 4 550 personnes sont aujourd'hui concernées par la pratique du télétravail, sans oublier les forfaits de mobilité durable et les mobilités innovantes en milieu rural. Le service public va vers le citoyen, via le camion bleu. Ce principe de mobilité inversée permet, même s'il est modeste, de réduire les déplacements des citoyens en secteur rural.

Concernant la renaturation, il s'agit de plantations dans nos espaces naturels, mais également de l'implication de collectivités locales qui nous ont permis de planter plus de 500 000 arbres depuis quelques années. On présentera tout à l'heure quelques délibérations à ce sujet. Évoquons également l'aménagement foncier et la possibilité de créer des bassins de rétention dans l'organisation des aménagements fonciers. On sait à quel point ce sujet est important aujourd'hui avec la pluviométrie anormale

de ces derniers temps. Nous pouvons également citer la création de nouvelles zones d'espaces naturels sensibles, pas forcément dans un but d'acquisition, mais dans un but de protection, comme c'est le cas dans le marais d'Aymeries.

En matière de cohésion sociale, je voudrais rappeler le dispositif NEHS qui a permis à plusieurs ménages d'être aidés. Il existe un souhait très fort et important dans cette collectivité que l'ensemble des publics ait un accès à la nature à travers le sport et la culture. On pense en particulier aux personnes vivant avec un handicap ou des jeunes de l'aide sociale à l'enfance à qui l'on propose des sorties en nature. Ils en sont très friands.

Concernant le financier, avec Nicolas SIEGLER, un bonus développement durable est prévu pour les projets à caractère vertueux. Avec Sylvie LABADENS, les opérations Interreg qui relèvent d'un caractère environnementalement fort permettent des recettes à la hauteur. N'oublions pas les achats éco responsables qui relèvent de la responsabilité de Loïc CATHELAIN.

En conclusion, je tiens à vous remercier très sincèrement, Monsieur le Président, pour votre engagement ainsi que l'ensemble de l'exécutif pour votre engagement à mes côtés sur cette question du développement durable. Je remercie également le Directeur général des services et l'ensemble des agents du département, en particulier les colibris qui sont des personnes sincèrement engagées dans cette dynamique. Croyez-moi, cela fait plaisir.

La méthode, c'est la concertation, vous le savez. On le prouve à travers le COPIL Nord durable. La philosophie, c'est l'écologie de bon sens.

Oui, le Département est là, mais je peux vous affirmer que la conscience environnementale est également présente dans ce département.

Je vous remercie.

**M. le Président.**- Merci beaucoup Patrick.

Je laisse la parole à Valérie CONSEIL.

**Mme CONSEIL.**- Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, chers collègues,

La présentation de ce rapport est l'occasion de mesurer les avancées de notre institution dans son développement durable 2023. Ce développement doit concilier la protection et la mise en valeur de l'environnement, mais également le développement économique et le progrès social.

Il s'agit d'un exercice obligatoire, vous l'avez précisé, pensé comme un outil d'aide à la décision au service du pilotage stratégique et donc comme un support à l'élaboration d'un Rapport d'orientations budgétaires. Il est censé délivrer un bilan après évaluation de la contribution des actions engagées.

Du volet administratif durable de ce rapport, notre Groupe retiendra plus particulièrement le Forum qui en apparaît comme l'un des principaux leviers pour l'avenir en matière d'économie d'énergie et d'évolution des mobilités. Nous en saluons la gestion des déchets de chantier, valorisés à 96 %. 2024 verra l'accueil de près de 2 500 agents sur ce site lillois. Du fait de sa conception durable, le bâtiment devrait contribuer, de façon importante, à la diminution du bilan carbone de l'administration sur le territoire de la métropole lilloise.

Nous retiendrons également le recours au forfait mobilité durable qui augmente significativement. C'est un bon signe. En revanche, le covoiturage cherche toujours son public. Les actions menées restent encore peu efficaces et peuvent nous questionner. Le Forum permettra peut-être d'amplifier ce mode de transport.

Concernant la flotte départementale de véhicules électriques, elle constitue à présent 11 % de la flotte totale, contre 8,4 % en 2022. Seize nouveaux véhicules ont été acquis. Cela nous semble peu au regard des objectifs fixés d'ici la fin du mandat. On parle de 150 véhicules. Pourtant, nous ne trouvons aucune annonce dans le rapport budgétaire 2024 visant à intensifier les achats de véhicules propres.

L'achat durable via le SPASER, amorcé en 2022 avec intégration de clauses d'insertion, se développe. Le recrutement de sept energy-managers va également dans le bon sens. En revanche, aucune action relative aux objectifs socio-durables n'est apportée ici. C'est le point négatif notable de ce volet concernant notre administration. Quid notamment des actions en faveur de son attractivité, du bien-être et de la santé, de l'égalité hommes femmes ou encore de la formation des agents départementaux ? Nous souhaiterions à l'avenir que l'ensemble de ces actions soit relevé dans ce rapport de développement durable.

De l'étude du volet des politiques publiques du Département, nous pouvons constater et souligner qu'il s'organise en une juxtaposition de fiches d'actions dont il est difficile de dégager les actions stratégiques durables. Comme l'année dernière, nous regrettons l'absence de données concernant l'amélioration énergétique et l'évolution des émissions de CO<sub>2</sub> des collègues dont je rappelle qu'ils comptent parmi les bâtiments départementaux les plus émetteurs, soit 58 % des émissions départementales qui n'ont pas variées depuis deux ans au moins.

Nous relevons également l'efficacité –qui n'est plus à démontrer –du dispositif NEHS contre les passoires énergétiques à destination des Nordistes les plus modestes. Ce dispositif trouve toute sa place dans les politiques durables et mériterait d'être

largement intensifié.

Les actions en faveur de la biodiversité et des puits de carbone restent inchangées et à budget constant depuis trois ans. Nous l'avons déjà souligné. L'importance du dispositif de plantations et de renaturation dans la compensation des émissions carbone ou encore dans la lutte contre les aléas climatiques comme la sécheresse ou encore les inondations n'est pas soulignée.

Enfin, concernant l'accompagnement des Nordistes allocataires du RSA vers l'emploi durable avec le Contrat initiative emploi (CIE), il est fait mention d'une baisse de 27 000 allocataires depuis 2015, ce que nous saisissons mal dans ce rapport. Logiquement, nous nous questionnons sur la contribution du CIE en 2023. Les résultats attendus correspondent-ils aux objectifs fixés en termes quantitatifs ? Qu'en est-il du qualitatif ?

En conclusion, notre Groupe considère que malgré l'énorme travail fourni par les services, ce rapport ne présente pas l'évaluation des actions nécessaires à la définition des actions politiques durables départementales. C'est pourtant son intérêt. Il ne permet pas non plus d'analyses comparées avec 2022, qui pourraient pourtant nous éclairer sur la pertinence des orientations prises par l'exécutif.

Il est vrai que, pour un tel résultat, il faudrait une volonté politique forte permettant une mobilisation interne importante des ressources humaines, ce qui n'est à l'évidence pas le cas actuellement.

Si l'une des données est bien éclairante dans ce rapport, c'est l'écart de 25 % du bilan carbone départemental par rapport à la trajectoire de neutralité carbone prévue en 2040. Cet écart est constant depuis 2021, malgré une baisse significative des émissions globales de carbone et la hausse des compensations carbone en 2023.

Les actions conduites par notre Département sont bien présentes, mais se révèlent encore insuffisantes dans le contexte actuel, notamment climatique. En janvier 2023 déjà, nous évoquions la nécessité d'une montée en puissance des actions de développement durable du Département. Nous attendons toujours de l'exécutif, pour le bien des Nordistes, des orientations fortes et volontaristes inscrites dans une véritable vision stratégique à court, voire moyen terme.

Je vous remercie.

**M. le Président.**- Merci.

La parole est à Bernard BAUDOUX.

**M. BAUDOUX.**- Merci Monsieur le Président.

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, cher Patrick, chers collègues,

Depuis le début, nous soutenons la démarche Nord durable qui s'inscrit dans la prolongation des politiques environnementales menées par le département du Nord depuis plusieurs mandats.

Avec ce rapport annuel obligatoire relatif à la situation du Département en matière de développement durable, vous nous informez des actions menées par la collectivité durant l'année 2023. Je tiens d'abord à féliciter les différents services et collaborateurs qui ont participé à la mise en œuvre de ces initiatives et pour leurs esprits d'innovation.

Dans notre institution, le combat pour le climat ne date pas d'aujourd'hui. Vous nous annoncez que 2024 doit être une année charnière entraînant des modifications. Nous partageons cette affirmation. En même temps, nous vous encourageons à prendre connaissance du Plan Climat imaginé avec mes amis communistes au niveau national, qui me semble très intéressant et qui pourra apporter un certain nombre d'idées.

**M. BEAUCHAMP.**- Il est consultable sur notre site.

**M. BAUDOUX.**- Dans le précédent rapport, nous avons un certain nombre d'informations, mais nous pensons qu'il est important de réaliser un bilan très détaillé, action par action. Ce serait important de mesurer à chaque fois les résultats en termes de bilan carbone, concrètement et objectivement. On pourrait travailler ces données. Cela améliorerait notre connaissance des uns et des autres et de la pertinence des actions que nous essayons de mener collectivement.

Je rappelle que, lors de la définition de cette politique Nord durable, l'ampleur de nos émissions était de l'ordre de 120 000 tonnes de CO<sub>2</sub> par an. Vous proposez d'atteindre la neutralité en émissions en 2040, soit une réduction moyenne de 6 000 tonnes par an. Face à l'accélération et l'ampleur du réchauffement climatique, le temps nous est compté. Cet objectif doit donc être impérativement être atteint et le respect de ces objectifs fixés est un impératif absolu.

Monsieur le Président, vous venez de nous inviter à un COPIL Nord durable en mars 2024. Nous espérons que ce sera l'occasion d'examiner les actions à amplifier et les nouvelles initiatives à impulser. Notre groupe propose quatre postes principaux : immobilisation 37 %, énergie des bâtiments 24 %, alimentation 16,5 % et déplacements 16 %. Il est vraiment

important de continuer à travailler sur ces quatre postes.

Je profite de cette prise de parole pour réitérer notre proposition défendue lors du dernier Conseil départemental. Il s'agit, dans le cadre des ADVB et PTS, de proposer un « super bonus Nord durable » dédié à inciter très fortement les communes et intercommunalités à la question du sol qui devient absolument fondamentale.

Ce « super bonus » concernerait les projets d'aménagement qui évitent d'imperméabiliser des sols, voire qui nous permettraient de désimperméabiliser. Ce type d'opérations coûte cher, très cher même, mais c'est pourtant indispensable. Nous changeons de monde et d'époque et nos responsabilités sont importantes. Il faudra en passer par là, car, demain, nous ne pourrions pas dire que nous ne savions pas.

J'ajoute une question qui m'est arrivée cette semaine, Patrick. Elle concerne le marais d'Aymeries. J'ai rencontré un agriculteur désespéré, venu me rencontrer à la suite de nos différentes réunions. Pour votre information, dans le cadre de la protection des prairies humides, nous avons mis en place une très belle politique : quand un terrain se vend, nous avons le droit de préemption. Le Département ou l'Agglomération achète le terrain et le met ensuite à la disposition de l'agriculteur. Ce qui se passe ensuite nous échappe un peu.

En effet, cet agriculteur est venu me voir avec un plan. Il m'a montré les espaces que nous avons rachetés et sur lesquels, il ne peut plus faire paître ses bêtes, car il ne faut pas d'excréments sur ces prairies humides.

Il a donc devant lui des hectares que nous avons rachetés en tant que puissance publique ; il ne peut que les regarder ou juste en faucher l'herbe, mais il ne peut plus aller dessus. C'est une catastrophe. On retrouve les agriculteurs dans la rue, comme aujourd'hui, avec des difficultés croissantes. On en avait déjà parlé tous les deux, Patrick, mais pas avec cette acuité comme je l'ai appris hier.

Je pense que cela mérite d'y réfléchir. Je suis interrogatif. Je souhaite qu'on le regarde de plus près parce que si on rachète tout le marais d'Aymeries, il faut demander aux agriculteurs de travailler ailleurs sous peine de fermer leurs exploitations.

Pardonnez-moi de cette petite digression, chers collègues, mais elle n'est pas loin du sujet que nous évoquons actuellement.

Merci de votre attention.

**M. le Président.**- Merci.

La parole est à Simon JAMELIN.

**M. JAMELIN.**- Merci

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président,

Chaque année, des événements liés aux conséquences du changement climatique se reproduisent et se renforcent. Ils créent du désarroi et de la détresse, parfois, chez les Nordistes qui en sont victimes. Chaque année, les conséquences économiques de ces événements sont de plus en plus impactantes.

Durant l'année 2023, ces événements ont été des tempêtes hors du commun, des épisodes de canicule prolongée, des pénuries d'eau avec distribution de bouteille d'eau dans certaines communes, des inondations dramatiques au point où certains demandent à ne plus vivre sur leur lieu d'habitation.

L'an dernier, par la voix de Céline SCAVENNEC, vous nous vous demandions comment le département du Nord entendait-il aider les Nordistes à s'adapter aux conséquences du changement climatique ? Comment préserver les ressources en eau vitales ? Comment réduire notre dépendance aux énergies fossiles ? Nous avons également requis l'identification claire des impacts sur le climat au moment du vote d'une décision de construction d'un nouveau contournement routier pour desservir une nouvelle zone de développement économique.

Si le rapport développement durable devait rester sous cette forme de compte rendu annuel de l'avancement de la délibération Nord durable, alors il convient le plus vite possible d'actualiser ce plan pour tenir compte du principe de Zéro artificialisation nette, de la crise énergétique et de l'accélération de la crise climatique.

À l'heure de ce rapport de développement durable 2024, peu d'éléments ont changé. Nous saluons sans réserve l'engagement et le travail des agents du Département en faveur de la transition écologique que l'on retrouve bien dans les actions présentées dans le volet *Administration durable* de ce rapport.

Pour le reste, nous continuons à déplorer la présentation de ce rapport avec des chiffres clés bruts sans comparaison avec les années précédentes et peu de pourcentages. Le seul élément de comparaison véritable est le bilan carbone du Département avec une présentation très positive de la baisse amorcée cette année, mais encore en dessous de l'objectif annuel de - 6 % d'émissions nécessaires pour atteindre la neutralité carbone en 2050, un objectif que vous vous êtes fixé vous-mêmes dans le cadre de la délibération Nord durable.

Concernant le fond du rapport, il est intéressant de constater que l'engagement n° 8 vise à accompagner les acteurs du

territoire pour mettre en place le Zéro artificialisation nette. Qui doit-on croire ? Le Département qui s'engage à accompagner les acteurs du Nord vers le Zéro artificialisation nette ou son Président qui déclare ne pas y croire ? D'autant que le Département ne s'engage lui-même à ne tendre vers le ZAN que d'ici 2040, hors voiries, alors que le meilleur moyen pour concourir à l'objectif des routes départementales au cœur du développement durable « *serait d'arrêter la création de nouvelles infrastructures pour se concentrer sur l'entretien du réseau existant qui en a besoin.* »

Je terminerai rapidement avec l'action n° 10 du rapport qui concerne l'approvisionnement durable des cantines. C'est l'occasion de vous rappeler, encore, la faiblesse de la part du bio régional dans nos cantines : 431 547 € en 2021 pour un montant total de 12,1 M€ de denrées, soit seulement 3,5 % en moyenne, loin, très loin des seuils fixés par la loi EGalim.

Je vous remercie.

**M. le Président.-** Merci.

La parole est à Aude VAN CAUWENBERGE.

**Mme VAN CAUWENBERGE.-** Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, mes chers collègues,

« *Le développement durable, c'est s'efforcer de répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité de satisfaire ceux des générations futures.* » Cette définition, issue du sommet de la Terre de 1992, est toujours d'actualité. Aujourd'hui, bien que certains s'obstinent à rester dans l'incantation, force est de constater que le temps des analyses est derrière nous. Le temps est à l'action et aux mesures concrètes. C'est la volonté de notre Département.

C'est pourquoi, en 2019, le département du Nord s'est engagé dans une nouvelle stratégie volontaire, ambitieuse et innovante, votée à l'unanimité par cette assemblée : la stratégie Nord durable.

Véritable feuille de route opérationnelle, le plan Nord durable est la concrétisation de 59 actions issues des 20 engagements en matière de développement durable et de politique publique, inscrivant cette démarche au cœur de nos compétences, projets et dispositifs et méthodes de travail.

Le rapport de développement durable présente le bilan des actions menées chaque année par le Département, tant dans son fonctionnement interne que dans ses politiques publiques.

Il est nécessaire ici d'insister sur la transversalité de la stratégie Nord durable. Nous constatons avec joie que la prise en compte de l'aspect Nord durable, quelles que soient les délégations concernées, est devenue un réflexe.

Bravo et merci à tous les agents du Département qui restent pleinement engagés dans la nécessaire transition écologique. Saluons tout ce qui est fait chaque année et nous permet de monter les curseurs.

D'ailleurs, les plans d'action lancés en 2023 sont ainsi présents dans le RDD, renforçant la volonté du Département d'amplifier son action.

Concernant le volet interne, notre administration fait gage d'exemplarité, car il est nécessaire que nous nous appliquions les objectifs que nous avons définis comme avec la mise en œuvre du plan de décarbonisation de la flotte des véhicules du Département, le renforcement des mobilités douces, les projets internes comme la semaine du réemploi ou le plan de sobriété des bâtiments départementaux. Au regard de ces actions déjà entreprises, les résultats du Département s'avèrent très concluants.

Vous l'aurez compris, l'administration durable s'attelle à former ses acteurs, accompagner les projets et convaincre par l'exemplarité. Pour la conduite de ces politiques publiques, le département du Nord sait aussi être exemplaire. Aujourd'hui, les dispositifs se multiplient pour les Nordistes : rendre les collègues démonstrateurs de la transition écologique, lutter contre les passoires énergétiques sur le territoire, renforcer les politiques départementales en faveur de la biodiversité et des puits de carbone, favoriser les mobilités innovantes en ruralité.

Rappelons que 18 M€ de budget ont été alloués pour le schéma cyclable durant la période 2020/2023. Rappelons également les 149 établissements labellisés « Ici, je mange local » et le développement du bonus Nord durable avec 90 projets soutenus en 2023.

Ainsi, il apparaît clairement dans ce rapport de développement durable que le département du Nord a choisi d'agir efficacement pour protéger notre environnement et renforcer le bien-être de notre population.

Au nom du groupe Union Pour le Nord, je tiens à saluer le travail engagé par l'ensemble de l'exécutif, par notre Vice-président Patrick VALOIS et tous les agents qui s'efforcent de répondre aux besoins du présent sans compromettre la construction d'un avenir meilleur pour les Nordistes.

Merci.

**M. le Président.-** Merci Aude.



Patrick, as-tu quelques éléments de réponse ?

**M. VALOIS.-** Oui, merci Monsieur le Président.

Tout d'abord, je vous remercie tous les quatre pour vos interventions respectives, avec un constat : ces questions peuvent être abordées de deux manières, l'une sous un angle un peu plus polémique et politicien et l'autre sous un angle constructif. À ce titre, je remercie Aude VAN CAUWENBERGE et Bernard BAUDOUX pour les propositions qu'ils nous soumettent.

Une première réflexion concerne la présentation du rapport. Il est demandé d'aller plus loin dans l'évolution des chiffres. Nous avons un objectif affiché de neutralité. Il est important d'être capable de suivre ces chiffres. Pour ma part, je le fais. Mes collaborateurs savent que, dans mon bureau, il existe un tableau de suivi, quasiment mois par mois, des différents indicateurs nous donnant l'évolution de nos émissions de gaz à effet de serre, etc. Effectivement, dans sa présentation, ce rapport pourrait être enrichi d'un certain nombre d'éléments de comparaison, dont acte. Ce message est entendu.

Concernant la flotte de véhicules évoquée à plusieurs reprises, une délibération vous sera présentée en juin 2024. L'objectif très caricatural est de permettre la réalisation d'efforts d'investissement pour électrifier la flotte. Les orientations sont déjà prises. La conséquence directe sera une réduction de la consommation de gasoil et d'essence, mais aussi une réduction du nombre de kilomètres parcourus. En effet, on a souhaité ne pas se limiter qu'aux acquisitions de véhicules, mais aussi à la manière de les utiliser. On y reviendra.

Enfin, des propositions ont été formulées. J'ai entendu Bernard BAUDOUX parler d'un « super bonus Nord durable ». Cela ouvre une réflexion, celle de l'implication.

L'implication de tous est indispensable. Tu as évoqué, Bernard, la question de l'imperméabilisation sur laquelle je fais le constat, dans mon canton, qu'un certain nombre d'agriculteurs sont prêts à consacrer une surface non négligeable pour créer des zones de rétention d'eau. Vous avez vu suffisamment d'images des Flandres, ces derniers temps, pour savoir à quel point il existe de la réserve. Comme le disait Bertrand RINGOT, on a dépensé des sommes folles pour rejeter cette eau à la mer. Un volume non négligeable pourrait être retenu en vue d'être utilisé.

Je rappelle que, dans la même année où on a vu tant d'eau en Flandres, un certain nombre d'agriculteurs ont perdu leur récolte de lin, faute de précipitations au moment où il le fallait. C'est une sorte de paradoxe.

Autour de ce sujet, l'administration a du mal à entendre la logique visant à retenir une partie de l'eau de ruissellement chez nous, en Flandres, pour l'utiliser en période de sécheresse. Il serait intéressant d'avancer ensemble sur le sujet. Les discussions ne sont pas rompues, mais c'est difficile, on a du mal à les faire avancer, malgré une implication forte du monde agricole et des positions très claires de la part des sous-préfets, en particulier. C'est un constat.

Je pense aussi que le citoyen a son rôle en tant que tel. Dans la vie quotidienne, chacun peut fournir un effort. C'est avec une dynamique collective que l'on y arrivera. Les départements ou les intercommunalités seuls n'y arriveront pas. L'action est à mener tous ensemble avec des réflexions sur lesquelles on pourrait avancer.

Enfin, concernant les mises à disposition de terrains, j'ai souhaité, il y a quelques années, créer une commission. Auparavant, c'était au « doigt mouillé ». Maintenant, c'est fait collectivement. Cette commission est destinée à attribuer à des agriculteurs, en tenant compte de plusieurs critères, les terrains d'espaces naturels sur lesquels il peut y avoir un pâturage, une fauche, de la culture ou autre. On essaie de favoriser l'installation. Ce sera le cas dans quelques semaines dans le marais d'Aymeries. Il faut veiller à ce que les contraintes ne soient pas trop importantes pour rentrer dans une logique de présence agricole.

Je partage totalement. Le sujet sera évoqué lors de la prochaine commission.

Merci aux uns et aux autres pour vos interventions.

Je suis à votre écoute.

**M. le Président.-** Merci beaucoup Patrick.

J'ai un point au sujet du Zéro artificialisation nette. J'ai besoin de l'avis des territoires. Par exemple, la RN 2, l'A 642 et le contournement de Valenciennes sont aujourd'hui dans le compte foncier du territoire. J'ai demandé que l'A 642 et le contournement de Valenciennes soient dans le compte foncier régional et la RN 2 dans le compte foncier national. Cela paraît normal, mais, pour l'instant, ce n'est pas du tout dans les textes et dans la proposition de l'État et de la Région.

Je suis intéressé de savoir, à un certain moment, ce que vous souhaitez. J'aurai l'occasion de vous saisir. Vous aurez une route, mais on ne pourra rien y construire à côté. C'est un vrai sujet. Vous ne pourrez pas construire d'habitats et de parc d'activités.

J'en parle ici parce que ce sujet date de la semaine dernière. C'est pour cela que je parlais d'échangeurs tout à l'heure. Il faut passer en national. Êtes-vous bien en phase à ce sujet ?

**M. BAUDOUX.-** Oui, Christian, nous le sommes.

Normalement, une commission régionale se met en place.

**M. le Président.-** Oui, elles sont réalisées avec l'État et la Région.

**M. BAUDOUX.-** Nous sommes intégrés en tant qu'agglomération.

En tout cas, on défend que la 2x2 voies soit dans le national. Pour le contournement de Maubeuge, on estime que cela doit aussi être dans le national parce qu'il s'agit de l'ancienne RN 2.

Je ne m'oppose pas au ZAN, je m'oppose au ZAN imbécile.

**M. le Président.-** D'accord.

**M. BAUDOUX.-** Nous avons des accords avec nos collègues verts. Nous n'allons plus construire de routes, dont acte ! Je ne jette la pierre à personne. Je défends l'idée qu'il faut une 2x2 voies dans notre territoire.

Concernant ces questions d'imperméabilisation et de construction des logements, dans ma propre ville j'applique le concept de construction de la ville dans la ville. Ceci implique que, depuis 20 ans, nous n'avons pas utilisé 1 m<sup>2</sup> agricole. Nous n'en avons pas imperméabilisé. On « déconstruit », faute de pouvoir dire qu'on « démolit » –ce n'est soi-disant pas beau, mais cela revient au même –avant de reconstruire.

Je pensais avoir inventé quelque chose de formidable, mais quand on est à Bavay, chaque fois que l'on tape dans le sol, on tombe sur des vestiges. Finalement, les Romains avaient déjà commencé.

Aujourd'hui, on peut reconstruire la ville sur la ville. J'aurai construit 400 logements en dix ans sans consommer 1 m<sup>2</sup> nouveau. C'est plus long, cela coûte plus cher et nécessite des décisions et des aides, pas seulement des départements et des régions, mais l'État doit prendre toute sa place.

On peut travailler aussi sur la gestion des sols avec l'EPF, mais fondamentalement il faut tenir une position responsable.

Pour certains aspects, on ne doit pas être dans le ZAN, mais dans le national ou le régional. On doit ensuite prendre nos responsabilités dans notre territoire pour consommer le moins de mètres carrés possible.

Par exemple, on a besoin d'une zone industrielle dans le territoire de l'agglomération. Plutôt que d'utiliser de l'espace agricole, j'ai proposé l'aérodrome, dont nous sommes propriétaires, afin de ne pas toucher à 1 m<sup>2</sup> agricole. L'aérodrome représente 80 hectares. Cela permet de travailler sur un espace utilisé pour du loisir, dont 70 % des usagers sont des personnes venant de la région parisienne ou de Belgique.

On discute avec les personnes de l'aérodrome, on essaie de trouver des solutions, mais, à chaque fois, il faut se questionner sur l'utilisation. Parler d'artificialisation des sols, c'est important.

Je partage ce que tu as proposé.

**M. le Président.-** On est bien en phase.

Finalement, ceux qui ont été peu consommateurs de nouveaux sols sont pénalisés. Ceux qui ont utilisé toutes leurs friches sont pénalisés parce qu'en utilisant 0 m<sup>2</sup>, ils auront 50 % de 0 !

À un certain moment, ce n'est pas jouable pour les territoires. Ces positions sont défendues par le Département qui est accessoire dans l'opération. On n'a même pas le droit de vote. C'est intéressant dans ces commissions !

On prend seulement acte ? J'aurais bien aimé avoir une unanimité sur ce sujet.

Le Conseil départemental donne acte à l'unanimité de la présentation du rapport annuel de développement durable 2024 du Département du Nord - Année de référence 2023.
--

**5.2 - Renouvellement de la convention pluriannuelle de partenariat avec l'Agence de l'Eau Artois-Picardie et le Département du Nord pour la période 2024/2028 - Rapport n° DRE/2024/34**

**M. le Président.-** Je laisse la parole à Patrick VALOIS.

**M. VALOIS.-** Merci Monsieur le Président,

Il s'agit ici du renouvellement d'une convention qui courait depuis 2020. Cette délibération n'a pas d'incidence financière.

Cette convention qui permet à l'Agence de l'Eau d'intervenir au niveau des acquisitions foncières du département a permis l'obtention de subventions cumulées de 754 260 € en 2023 par le Département. Cela concerne bien évidemment les zones humides.

L'Agence de l'Eau est un acteur majeur dans le domaine de la gestion de l'eau pour la gestion des pénuries que l'on a pu constater dans le courant de l'année.

**M. le Président.-** J'ai une demande de parole de Maël GUIZIOU.

**M. GUIZIOU.-** Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président,

Nous votons aujourd'hui cette délibération concernant la convention pluriannuelle de partenariat avec l'Agence de l'Eau Artois-Picardie. Nous voterons pour cette délibération qui arrive dans un contexte local fort chargé sur les sujets en lien avec l'eau : inondations dans les Flandres, question de l'alimentation des canaux et du canal Seine-Nord Europe entre Cambrai et le sud de Douai, coulée de boues dans l'Avesnois à cause des destructions des haies, etc.

Je ne développerai pas longuement mon intervention du mois dernier concernant l'aide exceptionnelle aux inondations et la question du ZAN et l'artificialisation. Les inondations de janvier et les débats qui ont suivi ont bien mis en lumière le lien entre artificialisation, réchauffement climatique et sensibilité aux épisodes d'inondations.

Il faut s'interroger sur notre gouvernance par rapport à cet enjeu et la place du Département. Xavier BERTRAND a revendiqué une place plus importante pour la Région sur ce sujet. Nous n'échapperons pas à ces débats. D'autant plus que la situation dans le Nord et dans le Pas-de-Calais montre que le Département paye les conséquences. Rien que pour la remise en état des routes, la facture est à plus de 50 M€ dans le Pas-de-Calais. Dans le Nord, on n'a pas encore les chiffres exacts, mais Valentin BELLEVAL a annoncé dans la presse demander plus de 5 M€ à l'État.

Nous sommes concernés au titre du SDIS. Quand l'eau est un danger, les pompiers sont mobilisés. Cela nécessite des moyens suffisants pour agir face à l'intensification des risques. À ce titre, nous remercions la mobilisation des pompiers dans le Nord et en soutien dans le Pas-de-Calais en novembre et en janvier.

Alors que Dunkerque voit de nouvelles usines s'installer, la question de la submersion, de la bonne gestion des Wateringues et des financements de travaux liés est un enjeu stratégique pour notre territoire. Bertrand RINGOT évoquait ce matin cet enjeu de financement dans le cadre des débats budgétaires.

Dans le débat public ressort la proposition de revoir la gouvernance et l'ingénierie des Agences de l'Eau et de l'institution intercommunale des Wateringues pour contribuer à une moindre fragmentation des politiques de l'eau pour mieux coordonner la gestion de l'eau, notamment en période de crise –que ce soit en termes d'inondation ou de pénurie d'eau.

La question des retenues d'eau abordée précédemment montre qu'il y a matière à débats. Nous défendons la mise en place d'un Projet territorial de gestion de l'eau, PTGE, dont le concept a été défini dans l'instruction gouvernementale du 4 juin 2015. Les PTGE visent à promouvoir une gestion intégrée de l'eau à l'échelle du territoire avec les différents usagers de l'eau : agriculture, industrie, énergie, eau potable.

Alors que nous sommes toujours dans l'attente d'une délibération cadre du Département sur la politique de l'eau promise par Patrick VALOIS lors du conseil du 26 juin 2023, le Groupe Écologiste propose une mission d'information et d'évaluation de la politique de l'eau pour construire ensemble un diagnostic partagé de la situation.

Je vous remercie.

**M. le Président.-** Patrick, je te laisse la parole.

**M. VALOIS.-** Merci.

Je rappelle que le Comité de pilotage Nord durable a été consacré à cette question de l'eau. Il en sera encore question ici au

mois de mars.

Les solutions existent.

Pour les personnes présentes l'année dernière au Salon de l'agriculture au cours duquel nous avons consacré un temps à cette politique de l'eau en présence de M. VATIN, directeur de l'Agence et du président M. FLAJOLET, nous avons écouté les propositions formulées par l'Agence de l'Eau qui concernent essentiellement la maîtrise de la consommation au quotidien par les consommateurs.

À mon sens, c'est plus complexe.

Elles doivent tenir compte de la géologie des sols, territoire par territoire, mais également des évolutions. On évoque Dunkerque et le Douaisis où des projets importants sont présents et cette question était complexe. Nous y reviendrons, certes.

Sous quelle forme ? On a un outil. Je ne vois pas pourquoi on en créerait un autre pour le plaisir de créer des outils. Cet outil s'appelle le Comité de pilotage Nord durable. Je compte sur votre présence active lors de ces réunions.

**M. le Président.**- Merci Patrick.

Je vous propose de passer aux voix.

Les propositions du rapport n° 5.2 sont adoptées à l'unanimité.
---

**M. le Président.**- Merci. Je vous laisse présenter la motion.

**5.3 -** Motion sur la participation du Département du Nord à la Conférence des Parties (COP) régionale des Hauts-de-France déposée par les groupes d'élus Ecologiste Europe Ecologie Les Verts - Génération.s ; Socialiste, républicain et citoyen ; Communiste et républicain Pour l'Humain d'Abord ! - **Rapport n° DAJAP/2024/65**

**M. le Président.**- Je donne la parole à Stéphanie BOCQUET.

**Mme BOCQUET.**- Monsieur le Président, chers collègues,

La COP 28 s'est terminée le 13 décembre dernier avec un appel inédit à abandonner progressivement les énergies fossiles, principales responsables du réchauffement climatique. C'est à présent à l'échelle des territoires que se joue la transition écologique. Elisabeth BORNE, alors Première ministre a présenté, le 28 septembre dernier, le principe des Conférences des Parties Régionales, des COP régionales permettant une déclinaison territorialisée de la planification écologique du gouvernement.

Actuellement, en Haut-de-France, 52 millions de tonnes de CO<sub>2</sub> sont rejetées par an dans l'atmosphère et en partie dans nos poumons. L'objectif est de passer à 35 millions de tonnes en 2030, soit - 30 %.

Les collectivités doivent faire remonter leurs diagnostics de territoire d'ici au 24 janvier prochain, soit ce mercredi, lesquels devront être consolidés fin février avant débats jusqu'à juin puis, officialisation des actions à mener d'ici 2030.

Cette mise en débat doit permettre l'expression des citoyennes et citoyens avec, éventuellement, la mise en place d'une convention citoyenne régionale.

Cette motion cosignée par le Groupe Nord en Commun et le Groupe Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! a été proposée au Groupe Union Pour le Nord qui n'a malheureusement pas souhaité la signer.

Voici, pourtant, ce que propose en substance cette motion :

« *Le Conseil départemental du Nord déclare que le département du Nord s'engage :*

1. *À coconstruire la Conférence des Parties, COP régionales des Hauts-de-France, en assurant son animation territoriale à l'échelle du Nord et non pas juste à participer à la réunion de lancement ; – comme semble s'en contenter votre majorité, Monsieur le Président.*

2. *À soutenir, dans le cadre de ses politiques de solidarité territoriale, les collectivités dans la mise en œuvre des nouveaux contrats de réussite pour la transition écologique ;*

3. *À demander au gouvernement d'accompagner la mise en œuvre de ces COP régionales et des nouveaux CRTE par un soutien financier et en ingénierie accrue de la part de l'État aux collectivités territoriales afin de faciliter la réalisation d'actions*

*locales écologiques. »*

Je vous remercie.

**M. le Président.-** Merci.

La parole est à Michel PLOUY.

**M. PLOUY.-** Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, chers collègues,

La transition écologique, la dimension environnementale est le prisme par lequel nous devons envisager la place de l'homme sur le territoire. C'est fondamental.

Les COP régionales visent à définir sur un même périmètre les leviers d'actions permettant d'atteindre les objectifs nationaux de réduction de gaz à effet de serre et de protection de la biodiversité. L'État a souhaité que ces objectifs soient déclinés territorialement dans une dynamique partenariale associant les collectivités. Le département du Nord a été invité à la présentation de cette démarche État-Région le 6 décembre dernier au Nouveau Siècle. J'y représentais d'ailleurs le Président Christian POIRET.

Chers collègues, j'ai une excellente nouvelle pour vous. Le département du Nord s'associe pleinement à ces enjeux, d'autant plus que ces enjeux font échos aux actions menées ici même depuis 2019.

Bien entendu, le département du Nord répondra au questionnaire de l'État consacré à ces enjeux, dès que nous le recevrons, et ce, avec de la matière. Le matériau existe et il est très dense. Il s'appelle le plan Nord durable.

Considérant que le temps n'était plus aux palabres, notre Département s'est rapidement attaché à passer à la concrétisation opérationnelle. Il a lui-même organisé ses politiques autour des axes de développement durable et de transition écologique, comprenant que la réponse territoriale et fonctionnelle était devenue impérative. Il s'agit bien d'un plan ambitieux, volontaire et efficient pour les 59 engagements déjà pris. Il servira de contribution départementale à cette COP régionale.

Cela étant, n'oublions pas une donnée importante : l'État a lancé ces COP régionales en septembre 2023 et, hormis une réunion avec la Région en fin d'année, nous attendons les informations concernant les moyens humains, les contributions administratives et les accompagnements budgétaires sur le sujet.

Enfin, vous souhaitez que notre Département assume l'animation territoriale du dispositif à l'échelle du Nord. Je tiens à vous rappeler ce qui semble vous échapper, chers collègues. Il n'y a qu'un seul pilote dans l'avion : l'État et notamment la DREAL.

Le préfet s'est exprimé le 6 décembre dernier en insistant sur le rôle des collectivités et notamment des EPCI, des communautés de communes, des communautés d'agglomération et surtout des communes puisque le préfet a dit qu'elles sont dépositaires des droits à construire.

Le préfet élargit la réflexion à un champ plus vaste et concret qu'on pourrait imaginer. Cela suggère que cette démarre s'inscrit dans un cadre partenarial qui n'appelle aucunement le Département à jouer un rôle particulier ou supérieur à d'autres dans l'animation du dispositif.

Le temps n'est plus au constat, mais à l'action.

Le Département est déjà dans le dur du sujet, comme l'a prouvé précédemment la présentation du rapport de développement durable par Patrick VALOIS.

Le département du Nord a toute sa place dans cette COP régionale, en autonomie, avec une approche intégrée et collaborative, tout en poursuivant ses actions concrètes sans se faire ralentir par quelques procédures ou atermoiements que ce soit. Il y a effectivement urgence à agir.

Pour toutes ces raisons, le Groupe Union Pour le Nord votera contre cette motion.

Je vous remercie.

**M. le Président.-** Merci beaucoup.

<p>La motion est rejetée 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 DEROEUX et Monsieur RENAUD, non-inscrits, votent pour. Les membres du Groupe Union Pour le Nord, ainsi que Mesdames BAILLEUL et DECODTS, non inscrites, votent contre.)</p>
---

## Questions d'actualités

**M. le Président.**- On arrive directement aux questions d'actualité.

Pour votre information, le 6 février, je serai dans le bureau de la ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités. Cela va vite avec Catherine VAUTRIN.

Je laisse la parole à Olivier CAREMELLE au sujet de l'augmentation des expulsions locatives.

**M. CAREMELLE.**- Merci Monsieur le Président.

Chers collègues,

Dans son dernier rapport sur le mal-logement en 2023, la fondation Abbé-Pierre pointe particulièrement l'explosion du nombre de personnes expulsées.

La directrice de l'antenne des Hauts-de-France, Isabelle FOUROT, se dit très inquiète pour notre région. J'ajoute que nous le sommes également pour notre département. Le dernier chiffre Insee relatif à la pauvreté en date de 2018 est de 19 %. Avec les effets conjugués du Covid et de l'inflation, je crains qu'il n'y ait pas eu d'amélioration. C'est un euphémisme. Nous disons souvent que l'inflation alimentaire et le coût des fluides ont appauvri les plus fragiles et fragilisé une partie des classes moyennes. Ces coûts ont des effets dévastateurs sur le budget de très nombreux ménages.

Durant l'année 2023, plusieurs articles de presses régionales ont fait l'écho de régularisations de charges qui ont plongé des locataires dans la stupeur, la colère et le désespoir.

Ce n'est pas uniquement et exclusivement Partenord Habitat, mais vous comprendrez que nous soyons attentifs à la situation de l'Office départemental.

Quelques rappels pour mémoire concernant Partenord : des hausses oscillent entre 500 et 1 300 € à l'Orée du golf à Wasquehal et jusqu'à 2000 € dans le quartier des Glacis à Dunkerque. À Lomme, je suis saisi maintenant quasi toutes les semaines par des locataires ou par des associations de locataires. J'ai sollicité directement le ministre du Logement Patrice VERGRIETE sur le sujet. J'attends sa réponse ou celle de son successeur.

Certes, Partenord, comme d'autres bailleurs, a répondu à la presse que les régularisations pouvaient être étalées alors que d'autres mettent en place un fonds d'aide aux locataires, mais quid des prochaines années, des prochains mois, si les fluides flambent à nouveau ? Notre responsabilité d'élus départementaux est aussi de tout mettre en œuvre pour combattre cette hausse vertigineuse des charges, adossée à des loyers parfois difficiles à payer.

Certains départements ont pris l'initiative en la matière comme celui de Mayenne qui a signé une convention de partenariat avec EDF visant à promouvoir les économies d'énergie et à lutter contre la précarité énergétique. En 2023, EDF a contribué à hauteur de 150 000 € au Fonds de solidarité pour le logement de la Mayenne, ce qui a permis d'aider environ 350 familles clientes d'EDF.

Pouvons-nous espérer la mise en place de ce type de démarche ?

Aussi, Monsieur le Président, mes chers collègues, le Plan départemental de l'habitat doit se déployer beaucoup plus vite, notamment pour la lutte contre la précarité énergétique et abonder massivement l'enveloppe dédiée aux travaux de rénovation énergétique. Ce sujet fondamental et vertueux répond à deux défis majeurs : la lutte contre le réchauffement climatique et l'urgence sociale en réduisant significativement le montant des factures.

Beaucoup d'entre vous sont élus municipaux (maires, adjoints, conseillers). En tant que maire de Lomme, je vois les avis d'expulsion se multiplier chaque semaine. J'ai souhaité mettre en place dans ma ville une commission de recours ultime pour empêcher le plus possible ces expulsions. L'initiative municipale est une réponse, mais elle doit être accompagnée par tous les partenaires, en premier lieu l'État qui n'apporte que très peu de solutions et d'actions sur le sujet, mais aussi le Département, chef de file depuis toujours de l'action sociale

Monsieur le Président, notre Groupe souhaite bénéficier d'une photographie des expulsions des dernières années et les perspectives pour la fin de la trêve hivernale. Notre Groupe souhaite connaître vos initiatives politiques sur le sujet qui concerne beaucoup de Nordistes.

Par ailleurs, en 2023, le rapport de la Chambre Régionale des Comptes soulignait le retard pris par l'office départemental Partenord en matière de réhabilitation thermique. Quelle est votre stratégie pour amplifier le mouvement indispensable de lutte contre la précarité énergétique ? À quel rythme ? Avec quels moyens alors que le risque de la précarisation financière des locataires se mêle à celui de logements parfois insalubres ?

Merci

**M. le Président.-** Je laisse la parole à Valentin BELLEVAL.

**M. BELLEVAL.-** Merci Monsieur le Président,

Merci Monsieur CAREMELLE pour votre intervention qui me rassure parce que le titre de la demande de prise de parole des questions d'actualité aujourd'hui était « l'augmentation des expulsions chez Partenord ».

Je ne veux ici aucun doute sur l'absence d'augmentation d'expulsions chez Partenord en 2023 par rapport à 2022. Ce chiffre est stable.

Voici quelques éléments de réponse à notre collègue. Tout d'abord, on peut faire les procès que l'on veut à Partenord, mais pas celui d'être un bailleur à la gâchette facile sur les expulsions. Ce n'est pas vrai. Ce serait un mensonge. S'il existe bien un bailleur, émanation de la collectivité, chef de file en matière d'actions sociales, c'est bien Partenord Habitat.

Partenord Habitat n'a jamais été un de ces bailleurs qui expulse facilement les locataires. Ils sont 73 cette année, contre 72 l'an dernier, sur un parc qui, je le rappelle, est de 53 000 logements à l'heure où nous parlons. Cela démontre que derrière la rhétorique qui voudrait évoquer des situations personnelles, une immense majorité de locataires s'astreignent à payer leur loyer en temps et en heure chaque mois, malgré les difficultés et le contexte.

Dans ce cadre, et parce que Partenord a toujours cherché à éviter les situations menant aux expulsions, nous avons toujours été volontaristes. Il y a plusieurs années, une commission du contentieux a été créée. Elle n'a aucun caractère obligatoire. Elle a un caractère volontariste. Composée d'administrateurs qui représentent les usagers de Partenord, elle se réunit chaque année pour statuer sur ces cas. 220 dossiers ont été présentés cette année et « seulement » 70 d'entre eux –c'est toujours trop et ce sont des situations personnelles dramatiques –ont conduit à des expulsions, dont un peu plus de la moitié avec le concours des forces de l'ordre. La plupart sont des sorties de logement qui se passent de façon volontaire avec des locataires qui sont dans ces situations parfois depuis des années avec des arriérés de dizaines de milliers d'euros pour certains logements.

Ces situations sont toujours un échec quand on arrive à l'expulsion.

On a un devoir d'anticiper au maximum les situations et d'essayer d'accompagner et d'informer au mieux les locataires, surtout dans le contexte actuel. Des dispositifs existent depuis de nombreuses années et permettent de sortir des difficultés financières pour certains locataires. On travaille étroitement avec la CAF du Nord et avec Action Logement. Sur le territoire de la MEL, des dispositifs existent, comme AMELIO et le FSL qui permettent d'anticiper ces situations.

Nous avons nous-mêmes un suivi social réalisé par les équipes de Partenord en interne pour anticiper ces situations. Nous redirigeons et travaillons avec les CAF des communes. Celui de la ville de Lomme ne fait pas exception.

Partenord a vraiment aussi cherché à améliorer la détection de ces difficultés. Lorsque certains arrivent à des situations telles que l'expulsion, c'est que cela dure depuis des années. On essaie au maximum d'intervenir dès le premier retard de paiement pour que celui-ci ne devienne pas un impayé définitif mettant le locataire en grande difficulté. Ce travail, mené par les équipes de Partenord en interne, permet de lever beaucoup de situations. On focalise sur les 70 expulsés, mais des solutions sont trouvées pour des centaines d'autres qui sont accompagnés pendant plusieurs mois ou années pour sortir de l'ornière dans laquelle ils se trouvent.

Vous avez cité les dernières années où nous avons subi une hausse considérable des coûts de l'énergie. Dans ce contexte, on trouve des solutions pour accompagner les locataires avec la mise en place, en 2023, d'une cellule de bienveillance et de régularisation des charges. Elle tient compte de cette situation particulière de hausse des coûts. Elle accompagne, informe mieux et anticipe les prises de contact avec les locataires dont on sait que le montant des charges sera croissant d'au moins 200 € sur le paiement du loyer.

Quand on a connaissance de ces situations, on anticipe, on prend attache auprès des locataires et on continue d'investir dans la rénovation de nos logements et résidences pour améliorer la performance énergétique de nos logements.

Permettez-moi de prendre un exemple que je connais bien puisqu'il est hazebrouckois. La résidence Foch, en quartier prioritaire de la politique de la ville, sera très prochainement raccordée au réseau de chauffage urbain. Cela baissera la facture de plusieurs centaines d'euros par an pour les locataires. On essaie de se raccorder au réseau de chauffage urbain dès que c'est possible pour engager les rénovations où elles sont nécessaires. C'est un travail immense avec un parc de 53 000 logements. Un plan pluriannuel existe, il est en train d'être mis en œuvre.

Je ne serai pas beaucoup plus long, Président. Je ne souhaite pas que l'on fasse une polémique qui n'existe pas, notamment sur Partenord qui travaille avec ses locataires et particulièrement avec les plus en difficulté.

**M. le Président.-** Merci Valentin, c'était très clair.

Nous avons ensuite trois questions d'actualité sur la loi immigration.

Je vous propose de passer les trois en attendant la décision du Conseil constitutionnel.

Je laisse la parole à Michelle GRÉAUME. Ensuite, ce sera au tour de Céline SCAVENNEC et de Françoise MARTIN.

**Mme GRÉAUME.-** Merci Monsieur le Président.

Chers collègues,

Plusieurs dizaines de milliers de personnes ont manifesté hier dans toute la France à l'appel pluraliste de de centaines de personnalités, associations, collectifs, syndicats, partis politiques pour demander le retrait de la loi dite immigration intégration, qualifiée de victoire idéologique par l'extrême droite.

Cette journée fait suite au refus de plusieurs centaines d'associations de collectivités, dont 32 départements, d'appliquer des dispositions en rupture avec l'égalité des droits par des exclusions sur critère de nationalité. En vérité, cette loi heurte les fondements et les valeurs de notre République. Elle est une insulte à Missak MANOUCHIAN, résistant des Francs-tireurs et partisan de la main-d'œuvre immigrée, mort pour la France, fusillé le 21 juillet 1944 au Mont Valérien avec 22 de ses camarades et qui rentrera au Panthéon le 22 juillet prochain avec son épouse Mélinée.

Des mots existent pour qualifier cette loi immigration : « préférence nationale », « remise en cause du droit du sol ». Chacun sait d'où des mots viennent, par qui ils sont prononcés et dans quel but. Comment expliquer qu'un texte censé combattre l'immigration irrégulière et les délinquants sans papiers s'attaque aux prestations sociales des étrangers en situation régulière ? Pourquoi s'en prendre finalement aux allocations familiales, aux APL, à l'APA, à l'allocation de rentrée scolaire destinée aux enfants ? Là aussi, des mots existent pour le qualifier : « stigmatisation », « discrimination ».

Cette loi n'apporte aucune réponse politique en matière d'intégration digne et humaine pas plus qu'elle ne répond aux défis de l'exil contraint d'êtres humains qui fuient la guerre, la misère, les bouleversements climatiques et la mort. Cette loi va dégrader encore un peu plus les conditions de vie des résidents étrangers, accroître la précarité et la pauvreté qui, nous le savons tous ici, font des ravages dans la population.

Je le disais au début de mon intervention, 32 départements ont fait savoir sans attendre les décisions du Conseil constitutionnel qu'ils refusaient d'appliquer ; le volet APA de cette loi voulant, je les cite : « *continuer à lutter contre le principe de préférence nationale par la défense d'aides sociales qui sont et doivent demeurer universelles.* »

Allons-nous refuser l'aide et l'accompagnement à une personne âgée qui perd son autonomie au prétexte qu'elle est ici depuis moins de cinq années ? Vous connaissez autant que nous la vitesse à laquelle il est possible de glisser dans la dépendance si rien n'est fait dès les premiers signes de perte d'autonomie. La santé des personnes concernées s'en trouvera violemment détériorée si elles doivent attendre plusieurs années un financement pour obtenir de l'aide et un accompagnement à domicile.

Je sais, Monsieur le Président, que nombre d'arguments juridiques pourraient nous être opposés, mais je répondrai simplement avec ces mots de Rosa PARKS : « *Vous ne devez jamais avoir peur de ce que vous faites quand vous faites ce qui est juste* ».

Si vous ne souhaitez pas enfreindre la loi en continuant à verser l'APA dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui, alors créez une nouvelle aide, rien ne vous en empêche légalement. D'ailleurs c'est bien la voie que plusieurs départements comptent emprunter. Qu'en pensez-vous pour le département du Nord ?

Merci.

**M. le Président.-** Vous avez la parole.

**Mme SCAVENNEC.-** Merci Monsieur le Président,

Le 17 décembre 2023, au Sénat puis à l'Assemblée nationale, le gouvernement a fait adopter un projet de loi immigration qui instaure, pour la première fois en France, le principe de préférence nationale dans notre système de protection sociale, ce qui a réjoui immédiatement, on l'a bien vu, l'extrême droite.

Les écologistes étaient présents hier à la manifestation dont a parlé ma collègue Michelle GRÉAUME et je partage à 100 % le propos qui vient de me précéder. Je n'insisterai ni sur l'aspect de communication politique malsaine ni sur les considérations idéologiques, même si nous sommes profondément choqués par le contenu final de ce texte qui constitue une remise en cause des fondements de la Sécurité Sociale. Je souhaite m'attarder un instant sur les conséquences humaines concrètes de cette loi pour les habitants du Nord.

Plus que tout autre département, le Nord est concerné parce que nous sommes un département d'immigration qui s'est construit et reconstruit après la guerre, et qui s'est développé sur le plan économique et industriel grâce à l'immigration. Nous sommes très fiers de cette histoire.

Monsieur le Président, c'est au nom de cette histoire que vous avez offert la semaine dernière au préfet LECLERC une lampe de mineur lors de ses vœux et de ses adieux au Nord. Nous ne devons pas oublier que nombre de ceux qui tenaient la lampe au



fond de la mine venaient de Pologne, d'Algérie ou du Maroc. De fait, aujourd'hui, les Nordistes ont tous un lien plus ou moins direct, plus ou moins proche avec l'histoire de l'immigration. En cela, la loi nous touche forcément.

Je vais vous parler d'un seul exemple concret que je connais, celui d'une dame âgée, venue à Maubeuge dans les années 60 où elle a élevé ses sept enfants. Elle est retournée en Algérie lors du départ à la retraite de son mari. Longtemps après, devenue seule et dépendante, elle a juste besoin de terminer sa vie auprès de ses enfants et petits enfants. Elle ne pourrait pas bénéficier de l'APA avant cinq ans alors que toute sa famille vit ici, travaille dans nos services publics, dans nos hôpitaux, paye des impôts et contribue à la richesse de notre société.

La réalité, ce sont ces situations humaines concrètes de nos familles, nos collègues, nos voisins. La réalité, ce n'est pas une question d'appel d'air avec un individu abstrait qui se lève un jour de l'autre côté de la Méditerranée et qui décide un jour d'aller en France pour bénéficier de l'aide sociale.

L'article 19 du texte voté prévoit que pour bénéficier de l'allocation aide autonomie versée par le Département, un ressortissant étranger doit dorénavant justifier d'au moins cinq ans de résidence et deux ans et demi de cotisations. Derrière les chiffres pour le Nord que vous avez rappelé pour un article dans *Le Monde* le 16 janvier, ce sont « 1,7 % des allocataires de l'APA qui sont des étrangers non européens résidants depuis moins de cinq ans en France, soit 854 personnes. » Ce n'est pas rien ! Derrière ces chiffres, ce sont des personnes que nous connaissons, ce sont des familles de Nordistes.

Vous pourrez rencontrer facilement des bénéficiaires de l'APA auprès de l'association roubaisienne la Coopérative Chibanis qui effectue un travail remarquable auprès des personnes âgées isolées qui ont vécu un parcours de migration. Cette association est, à juste titre, soutenue par une subvention du département du Nord et a tenu un colloque très intéressant en octobre dernier à Roubaix avec la fondation Abbé-Pierre. Elle pourra illustrer par de nombreux autres cas concrets ce qui se joue avec l'APA.

Il existe aussi l'APL, l'allocation familiale pour les parents isolés et la prestation d'accueil du jeune enfant pour lesquelles il est intéressant de se rendre compte des conséquences au travers de situations réelles. Pour cela, je vous renvoie à une note de la fondation Jean-Jaurès ou à une note d'analyse des économistes du collectif Nos services publics intitulée *Une préférence pour la pauvreté*.

Au fond, cette loi n'impliquera que la progression de la pauvreté et de la précarité dans le Nord en restreignant encore les droits pour certaines catégories de personnes. Elle rendra plus difficile la mise en œuvre des politiques sociales conduites par le département du Nord.

Monsieur le Président, à l'instar de 32 autres présidents de département en France vous engagez-vous à refuser d'appliquer la préférence nationale, en particulier dans le versement de l'allocation personnalisée d'autonomie ? Allez-vous créer une allocation d'autonomie universelle afin de continuer à verser l'APA aux bénéficiaires qui seront exclus par cette loi ?

Je vous remercie.

**M. le Président.-** Je précise que ce sont 32 présidents de gauche.

Je laisse la parole à Françoise MARTIN.

**Mme MARTIN.-** Il est toujours compliqué d'intervenir en troisième position sur exactement la même question.

On sait dans quelles conditions vient d'être votée cette loi le 19 décembre dernier, réunissant une petite majorité hétéroclite allant de la droite à l'extrême droite.

Déchéance de nationalité, remise en cause du droit du sol, mesures défavorable aux étudiants étrangers, aux résidents malades, exclusions de l'hébergement d'urgence, cette loi marque une rupture forte avec nos principes républicains. Notre modèle de solidarité en est déjà durablement abîmé. En effet, la loi remet en cause l'universalité de la Sécurité Sociale en instaurant la préférence nationale pour l'attribution des aides sociales.

Comme le note le député Jérôme GUEDJ dans une contribution pour la fondation Jean-Jaurès, l'universalité des allocations sociales décidées au sortir de la Seconde Guerre mondiale a été consacrée par la loi du 4 juillet 1975, sous M. Jacques CHIRAC, alors Premier ministre du Président Valéry GISCARD D'ESTAING avec la suppression de toute condition d'exercice d'une activité professionnelle pour l'ouverture aux droits. C'est ainsi que l'on tire un trait sur la fraternité en daignant une aide à ceux qui en ont besoin.

Les départements sont pleinement concernés par cette remise en cause à travers l'APA en faveur des personnes âgées dépendantes qui ne serait plus débloquée pour les étrangers résidents en France ne remplissant pas les conditions. Cela n'a rien d'anecdotique, comme j'ai pu l'entendre. La loi bousculera directement certaines familles.

On s'attaque de manière claire aux plus fragiles.

Je conclus mon intervention par les propos d'une personne que nous connaissons tous ici dans cet hémicycle. Il s'agit de M. Jean-René LECERF, ancien président du département du Nord et actuel président de la CNSA. Interviewé dans *Le Monde* au sujet de la loi, il répondait le 15 janvier dernier, je cite : « *Les services d'aide à domicile font appel souvent à des femmes*

*d'origine étrangère pour des tâches insuffisamment rémunérées que peu de personnes veulent accomplir. Il serait particulièrement choquant et paradoxal de leur dire que des étrangers venus d'ailleurs n'auraient pas droit à leurs soins. »*

Ma question est simple. C'est la même.

Monsieur le Président, comptez-vous partager les inquiétudes de nombreux présidents de départements, 32 de gauche, mais aussi des nombreux présidents de départements de droite, quant aux mesures de restriction de l'accès à l'APA en décalage avec nos valeurs ?

C'est une mesure injuste, inefficace, qui risque de fragiliser l'accompagnement des personnes âgées du seul fait de leur nationalité.

Je vous remercie de votre écoute.

**M. le Président.-** Je laisse la parole à Frédérique SEELS.

**Mme SEELS.-** Chers collègues,

Le sujet est plus large que la question qui m'est posée sur l'APA. J'ai entendu « élargissement » à plusieurs reprises. Je serai très brève au sujet de la loi immigration et de l'APA.

Comme le Président a eu l'occasion de l'indiquer dans la presse, les chiffres montrent le caractère anecdotique de cette mesure puisque seulement 1,7 % des quelque 50 000 allocataires de l'APA, soit 854 personnes sont des individus extraeuropéens pour qui nous avons un titre de séjour inférieur à cinq ans ; et encore c'est un chiffre maximum, car nous ne savons pas avec certitude si leur durée de séjour est vraiment inférieure à cinq ans. On demande le titre de séjour en cours et pas le titre de séjour précédent.

Au-delà de ces chiffres, la loi n'est pas entrée en application. Le Conseil constitutionnel doit rendre sa décision le 25 janvier et nous sommes donc en attente de cette décision et du contenu des décrets d'application. Peut-être qu'après cette date du 25 janvier, ce débat n'aura même plus lieu d'être.

Quoi qu'il en soit le Département appliquera la loi dans le cadre du respect des institutions républicaines et du débat démocratique.

Merci.

**M. le Président.-** Il faut laisser la loi se faire et attendre les décrets qui seront pris. On avisera en temps voulu.

Que vous puissiez vous exprimer en question d'actualité, c'est normal, mais recommencer le débat de l'Assemblée, non.

On attend les décrets.

Je laisse la parole à Bernard BAUDOUX qui veut désormais venir en tramway au département du Nord.

**M. BAUDOUX.-** Monsieur le Président, chers collègues,

Nous sortons d'une grave crise à la SNCF avec des suppressions intempestives de trains, des horaires trop souvent peu respectés et tout cela dans un climat très tendu entre les usagers et la SNCF.

La Région n'a pas arrêté d'alerter au sujet de tous ces dysfonctionnements. Après de multiples protestations et manifestations, nous avons enfin été quelque peu entendus. De 80 % de régularité –ce qui était extrêmement faible –nous sommes passés à près de 85 % –ce qui est encore insuffisant. D'ailleurs, la presse en faisait écho ce matin, pour ceux qui l'ont lue.

On a enfin écouté les cheminots et les élus. Un recrutement inédit de personnel a été mis en place, mais beaucoup reste à faire, car les soucis de fiabilité du matériel et un manque d'entretien du réseau altèrent les objectifs de régularité. Les deux tiers des retards et des suppressions de trains sont liés à l'infrastructure et à des problèmes de réseau (SNCF Réseau et non pas SNCF Voyageurs) : pannes de passage à niveau, pannes d'aiguillage ou encore des dérangements d'installation en gare. À cela s'ajoute la vétusté du matériel et des pannes régulières, notamment sur les rames les plus vieilles qui sont assurément « vintages », comme diraient les jeunes. C'est bien sympathique pour la déco, mais c'est plutôt fatigant pour les voyageurs.

Cependant, nous aurons progressivement une amélioration grâce aux achats de la Région qui finance 19 nouvelles rames pour remplacer les trains Intercités, notamment pour la ligne Maubeuge-Aulnois-Paris.

Quant aux infrastructures, cela ne va manifestement pas s'arranger, car à la suite des négociations entre l'État et la SNCF, l'entreprise ferroviaire devra financer seule la modernisation du réseau. Comme elle n'en a pas les moyens, la galère durera certainement. L'augmentation du prix du billet ne sera pas suffisante pour couvrir les besoins financiers nécessaires. De plus, cette augmentation de tarifs n'est pas la solution pour redévelopper l'utilisation du train au moment où il connaît un regain de

sympathie auprès des Français et des jeunes en particulier.

À l'heure de l'urgence écologique, de telles décisions vont à l'encontre du développement durable et indiquent, une fois encore, un gouvernement qui ne tient pas ses engagements et renie ses propres objectifs.

Un autre exemple est le lancement d'un RER Métropolitain. Nous sommes nombreux à en avoir entendu parler. Sans développer ce sujet structurant et intéressant, chacun doit savoir que ce projet est estimé à 7 milliards d'euros pour les Hauts-de-France. L'État s'engagerait pour 700 millions d'euros, mais pour l'ensemble des Régions ! Cela reviendrait à 50 millions d'euros pour la nôtre, pour un total de 7 milliards d'euros.

C'est une preuve supplémentaire d'un désengagement de l'État partout, comme il le fait pour notre département, les régions, les agglomérations, les communes, tout en nous transférant des charges supplémentaires.

Chers collègues, Monsieur le Président, les Nordistes ont besoin d'une mobilité performante pour étudier, travailler, se soigner ou simplement pour des loisirs. Notre département est grand et très dense avec près de 2 600 000 habitants. Le train est indispensable pour un bon fonctionnement du département et ses liaisons interarrondissements ou avec les capitales européennes.

Nous devons soutenir toutes les actions des syndicats, des associations d'usagers et des élus pour que notre gouvernement prenne des décisions pour le développement du rail pour tous et pour notre département. Ce ne sera certainement pas la privatisation que la Région a malheureusement engagée par choix et pas par obligation, même si la décision a été bruxelloise au départ.

Il est important de rappeler que la privatisation n'a jamais réglé les problèmes. Les logiques de profits des grands groupes ont montré leurs limites et le marché n'a jamais vraiment été rien régulé, surtout pas en matière de mobilité. D'ailleurs, aucun exemple de privatisation n'a fonctionné en Europe. L'Angleterre est l'exemple d'un échec cuisant. C'est pourquoi je souhaite qu'au nom de notre assemblée vous interveniez auprès du gouvernement pour qu'il assume toutes ses responsabilités auprès des collectivités locales pour une mobilité réelle et durable.

Merci de votre attention.

**M. le Président.-** C'est une compétence pure de la Région, mais cela ne pose aucun souci d'être à côté de la Région pour expliquer au gouvernement et au Président de la République, que l'on n'attendra pas le Réseau Express Métropolitain.

On est partenaire avec la Région.

Cela s'améliore avec ces rames supplémentaires. On est d'accord.

Il faut surtout réussir à aller vite sur le Réseau Express Métropolitain avec la Société du Grand Paris. J'ai eu une présentation au niveau départemental et en tant qu'agglomération. Il existe des enjeux importants dans l'aménagement du territoire.

L'axe principal relie Lille à Douai avec, par exemple, 20 minutes de trajet pour relier l'aéroport de Lille-Lesquin en partance de Douai. Ensuite, la ligne va à Valenciennes et à Arras. Cela ne peut pas être un direct Lille-Arras à la suite de problèmes particuliers d'aménagement de territoire.

Ensuite, la ligne part à Lens.

Le premier barreau réalisé sera Lille-Douai-Lens pour desservir tout le Pas-de-Calais et le Nord et remonter par rapport à l'autoroute.

La Société du Grand Paris représente plusieurs milliards d'euros, mais ils cherchent des financements et ils sollicitent également des emprunts. C'est le but de l'opération.

C'est un très gros emprunt pour se faire payer avec les réseaux.

On sera également à 25 minutes entre Lille et Douai ; 20 minutes entre Lille et Lens. Une gare sera quand même à construire en dessous de Lille-Flandres pour aller à Hazebrouck, à Dunkerque. De Lille, on partira également en Belgique (Courtrai et Mons).

Valenciennes-Maubeuge est sur l'axe qui va vers Douai et part ensuite à Lille.

Cet investissement sera important. Il faut réussir assez vite l'activer. Quand je dis « assez vite », vous allez sourire, mais si on arrivait à la faire dans les dix à douze ans, ce serait un record. Si tout ne va pas bien, il faudra minimum quinze ans, mais ce projet reste intéressant.

Le projet a été changé, tout le monde n'a pas à aller à Sainte-Henriette pour partir ensuite à Lille. C'était une des hypothèses de départ. Ce n'était pas la meilleure, compte tenu de ce qu'ils sont capables de réaliser maintenant. On a la chance de pouvoir arriver jusqu'à Lens, en partant de Lille, au niveau de la largeur des voies. En partant de Lille, on peut arriver jusqu'à Douai. On peut passer sans trop démolir, avec les autoroutes et les rocade.

Il n'y a pas de souci à défendre la position du Nord au niveau de ces transports.

On aura l'occasion de saisir le Président de la République sur ce dossier.

**M. BAUDOUX.-** Merci Monsieur le Président.

J'ai aussi participé à des réunions avec le Grand Paris au nom de l'agglomération. On est sur la même longueur d'onde.

Le canal Seine-Nord aussi a mis du temps. Dix à douze ans, c'est normal pour des projets de cette importance, mais aujourd'hui des réparations sont à prévoir sur le réseau. L'État ne veut pas investir et SNCF réseau indique qu'ils n'ont pas d'argent.

On continuera à subir régulièrement des pannes et des retards.

SNCF Voyageurs ne peut rien faire pour cela. C'est important, par rapport à ce que vous avez dit, mais c'est même dans l'immédiat.

**M. le Président.-** Oui.

Je pense à la ligne Douai-Cambrai, il a fallu beaucoup de temps avant qu'elle ne soit véritablement actée et qu'aujourd'hui on soit en travaux, surtout que l'on s'arrêtait à Arleux ! C'était quand même stratégique.

**M. SIEGLER.-** Sans mobilisation, nous n'en serions pas là.

**M. BAUDOUX.-** Pour les gares de Maubeuge et d'Aulnois qui est la onzième gare régionale dont la fréquentation s'envole, on n'a toujours pas d'accessibilité handicapés sur les quais.

On nous parle d'études pour 2026. On a aussi encore le temps d'attendre.

**M. le Président.-** On le rajoutera dans le courrier parce que c'est important. On a la compétence handicap.

Ce sera rajouté. On va jusqu'au bout.

Merci beaucoup.

*(La séance est levée à 18 heures 15.)*

**CONSEIL DEPARTEMENTAL**  
**REUNION DU 22 JANVIER 2024**  
**ORDRE DU JOUR**

-----

**POINT PRINCIPAL :**

**0.1 - Rapport d'orientations budgétaires 2024**  
**Rapport n° DFCC/2024/10**

## QUESTIONS DIVERSES

### **DOSSIER DU PRESIDENT :**

- 1 - Reconstitution du dispositif AIL pour l'année 2024 avec répartition des enveloppes cantonales  
**Rapport n° DTT/2024/1**

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

- 1.1 - Utilisation des dépenses imprévues votées au budget supplémentaire 2023  
**Rapport n° DFCEG/2024/39**
- 1.2 - Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes assorti du plan d'action départemental pluriannuel 2024 - 2027  
**Rapport n° DGAPAR/2024/38**
- 1.3 - Communication du Rapport Social Unique 2022  
**Rapport n° DRH/2024/33**
- 1.4 - Recours éventuel à des contractuels pour des emplois de catégorie A, B ou C  
**Rapport n° DRH/2024/40**

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

- 2.1 - Délibération cadre Santé et lancement de l'appel à projets Santé  
**Rapport n° DGAEFS-SG/2024/25**

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

- 4.1 - Actualisation du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public du Nord et intégration de la feuille de route départementale « France Numérique Ensemble »  
**Rapport n° DTT/2024/42**
- 4.2 - **RAPPORT SUPPLEMENTAIRE**  
Réaménagement de l'échangeur RD 650-621 à Lambres-lez-Douai - Approbation de la Déclaration de projet emportant mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme (PLU) de Lambres-lez-Douai.  
**Rapport n° DV/2024/6**

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

- 5.1 - Rapport 2024 sur la situation du Département en matière de développement durable - année de référence 2023  
**Rapport n° DTT/2024/19**
- 5.2 - Renouvellement de la convention pluriannuelle de partenariat avec l'Agence de l'Eau Artois-Picardie et le Département du Nord pour la période 2024/2028  
**Rapport n° DRE/2024/34**

**5.3 -** Motion sur la participation du Département du Nord à la Conférence des Parties (COP) régionale des Hauts-de-France déposée par les groupes d'élus Ecologiste Europe Ecologie Les Verts - Génération.s ; Socialiste, républicain et citoyen ; Communiste et républicain Pour l'Humain d'Abord !

**Rapport n° DAJAP/2024/65**



# **RAPPORTS**

**CONSEIL DEPARTEMENTAL**  
**Réunion du 22 janvier 2024**

OBJET : Rapport d'orientations budgétaires 2024

L'article L.3312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, 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 sur sa situation.

L'instabilité actuelle du contexte économique, social et environnemental ainsi que les décisions étatiques impactent le budget du Département. Malgré ces éléments, le Département maintient son offre en matière de politiques publiques, tout en maîtrisant sa dette. Les efforts de gestion menés depuis quelques années, le recentrage sur les politiques de proximité, de solidarité et de cohésion pour accompagner les Nordistes ont porté leurs fruits et ont garanti la santé financière de la Collectivité.

Toutefois le vieillissement de la population, les difficultés croissantes dans le domaine de l'enfance, l'accroissement des attentes des citoyens et l'émergence de nouvelles fragilités, auxquels le Département fait face, le contraignent à des choix stratégiques pour garantir sa stabilité financière.

Il convient de rappeler que les données chiffrées représentent des ordres de grandeur visant à aider le Conseil départemental quant aux orientations budgétaires des années à venir et ne préjugent pas des décisions qui seront prises par l'Assemblée lors du vote du BP. Les données présentées sont celles du budget principal du Département et n'intègrent pas les écritures d'ordre.

Je propose au Conseil départemental :

- de me donner acte de la présentation du rapport d'orientations budgétaires 2024 joint en annexe et de la tenue du débat.

Christian POIRET  
Président du Département du Nord

**CONSEIL DEPARTEMENTAL**  
**Réunion du 22 janvier 2024**

OBJET : Reconduction du dispositif AIL pour l'année 2024 avec répartition des enveloppes cantonales

En 1993, pour contribuer au dynamisme du tissu local associatif, le Conseil Général 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. Par ailleurs, le Département attribuait des subventions de fonctionnement au titre des délégations thématiques, en dehors de ce dispositif « AIL ». Certaines de ces subventions étant d'intérêt local, il a été proposé par délibération DDL/2016/164 du 12 avril 2016 d'inclure aux AIL les subventions inférieures à 2 000 € à l'exception de certains dispositifs, afin de privilégier une instruction de proximité des demandes de subventions en renforçant, par ailleurs, le rôle de binôme de conseillers départementaux.

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, 2 125 subventions AIL ont été attribuées en 2023 pour un montant total de 2 681 046 € (montant moyen d'une subvention : 1 261 €). La subvention la plus élevée était de 15 000 €. Par ailleurs, 80 000 € ont été utilisés au titre de l'opération « Paniers Solidaires », soit un montant total de 2 761 046 € (taux de consommation de 94,41 %). Il est à noter que pour un canton, le montant de l'enveloppe 2023 ayant été entièrement consommé, 2 000 € seront déduits de l'enveloppe 2024, dans le cadre de l'opération « Paniers Solidaires ».

Pour 2024, il est proposé de reconduire le dispositif AIL, tout en actant qu'il ne sera plus possible de reporter le solde non utilisé de l'enveloppe cantonale de l'année précédente à compter de l'exercice 2025.

**DÉTERMINATION DES ENVELOPPES CANTONALES 2024**

Chaque année, l'enveloppe budgétaire globale est calculée 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<sup>er</sup> janvier de l'année.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, la population départementale légale totale est fixée à 2 641 207 habitants. Il est proposé de fixer le montant des enveloppes 2024 à hauteur de 0,94 €/habitant.

L'enveloppe AIL annuelle 2024, somme des enveloppes cantonales arrondies à l'euro entier le plus proche, est donc fixée à 2 482 738 €.

Par ailleurs, conformément au dispositif actualisé par la délibération DTT/2023/19 du 23 janvier 2023, le solde non utilisé de chaque enveloppe cantonale 2023 concernée, écrêté à 25 %, sera réinscrit au Budget Primitif 2024, sous réserve de son approbation, en nouveaux crédits sur chacune des enveloppes concernées, pour un montant total de 162 513 €.

Ainsi, l'enveloppe annuelle globale 2024 est fixée à 2 645 251 €, selon la répartition par canton, jointe en annexe n° 1.

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 2024, le dispositif AIL dans les conditions décrites ci-dessus ;
- de fixer les montants des enveloppes cantonales 2024 repris en annexe n° 1, pour un montant total de 2 645 251 € ;
- d'inscrire les crédits nécessaires à ces dépenses au budget départemental 2024, à l'opération 35001OP001.

CODE GRAND ANGLE		ENGAGEMENTS		
OPERATION	ENVELOPPE	AUTORISES	DEJA CONTRACTES	PROPOSES DANS LE RAPPORT
35001OP001A	35001E15	2 655 000 €	0 €	2 645 251 €

Christian POIRET  
Président du Département du Nord

**CONSEIL DEPARTEMENTAL**  
**Réunion du 22 janvier 2024**

OBJET : Utilisation des dépenses imprévues votées au budget supplémentaire 2023

Des crédits de dépenses imprévues ont été inscrits au Budget Supplémentaire 2023. Les articles L.3322-1 et L.2322-2 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) indiquent que le crédit des dépenses imprévues « ne peut être employé que pour faire face à des dépenses en vue desquelles aucune dotation n'est inscrite au budget ».

Les dépenses imprévues étant destinées à permettre à l'exécutif de faire face à une urgence pour engager, liquider et mandater une dépense non inscrite initialement au budget, il n'est pas nécessaire d'attendre ou de provoquer une réunion du Conseil départemental pour procéder à un virement de crédits provenant des dépenses imprévues.

Le Président prend une décision portant virement de crédits du chapitre des dépenses imprévues vers le chapitre correspondant à la dépense à mandater et en rend compte à la première réunion du Conseil départemental qui suit l'ordonnancement de chaque dépense, avec pièces justificatives à l'appui. Cette décision prend la forme d'un arrêté.

Les établissements relevant de l'Aide Sociale à l'Enfance et sous Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens font face, au même titre que le Département du Nord, à une augmentation de leurs dépenses de fonctionnement. Le Département prend donc en charge ces besoins en mobilisant les crédits de dépenses imprévues à hauteur de 9,8 M€ (vers le chapitre 935 – Action Sociale) pour payer leurs dotations du fait de la conjoncture économique et des augmentations des coûts de fonctionnement induites par les décisions nationales et impactant les structures d'hébergements.

Je propose au Conseil départemental :

- de prendre acte de l'utilisation des dépenses imprévues comme indiqué ci-dessus.

Christian POIRET  
Président du Département du Nord

**CONSEIL DEPARTEMENTAL**  
**Réunion du 22 janvier 2024**

OBJET : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes assorti du plan d'action départemental pluriannuel 2024 - 2027

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

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes instaure pour les collectivités et les EPCI de plus de 20 000 habitants, l'obligation d'élaborer et de présenter préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de la collectivité. Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 vient préciser le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport.

La loi du 6 août 2019, quant à elle, transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, les employeurs des trois fonctions publiques se doivent de mettre en place un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant des mesures afin :

- d'évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- de garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique ;
- de favoriser l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale ;
- de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ainsi un premier plan d'action portant sur les années 2021 – 2023 et présenté à l'Assemblée départementale le 14 décembre 2020 s'articulait autour de 6 grandes résolutions en lien avec ces objectifs nationaux :

- une sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- l'amélioration des conditions et de déroulement de carrière ;
- un meilleur accompagnement du personnel départemental ;
- un dispositif contre les violences sexistes et sexuelles ;
- un plan d'information et de communication interne ;
- la valorisation des engagements du Département.

Fort de l'ensemble des actions menées et des résultats observés, le nouveau plan d'action départemental 2024/2027 entend poursuivre et développer ses engagements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes auprès de l'ensemble du personnel départemental en mettant œuvre des actions concrètes d'amélioration.

Ce nouveau plan d'action, mobilisant politiques publiques et actions internes, vient s'inscrire dans une démarche globale de responsabilité sociale, sociétale et durable impliquant l'ensemble des directions.

Ce plan porte également une attention particulière pour prendre en considération les besoins spécifiques en faveur des femmes (de la prévention à la protection) mais aussi en terme de prévention des violences et d'accompagnement des victimes.

Le plan d'action 2024/2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes comprend 4 grandes résolutions définies en 10 axes, décomposés en 29 actions :

Résolution 1 : Renforcer la culture de l'égalité au sein du Département

- AXE 1 : Conforter la culture d'égalité Femmes Hommes auprès du personnel départemental
- AXE 2 : Consolider la gouvernance de la politique d'égalité Femmes Hommes
- AXE 3 : Développer la communication sur les actions menées dans le cadre de la politique égalité

Résolution 2 : Répondre aux besoins spécifiques des femmes

- AXE 4 : Développer des actions en faveur de la santé des femmes
- AXE 5 : Agir contre la précarité menstruelle

Résolution 3 : Prévenir et combattre les violences

- AXE 6 : Agir contre les violences sexuelles et sexistes
- AXE 7 : Agir contre les violences intrafamiliales

Résolution 4 : Gérer les RH sous le prisme de l'égalité Femmes Hommes

- AXE 8 : Garantir l'égalité professionnelle dans l'évolution de la carrière
- AXE 9 : Favoriser la mixité des métiers, particulièrement sur les postes à responsabilité
- AXE 10 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

L'égalité entre femmes et hommes est une priorité pour le Département du Nord. Chaque direction sera davantage invitée à identifier des pistes de réflexion et d'innovation. 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.

Le rapport sur les actions menées en 2022/2023 par le Département sur son territoire témoigne du dynamisme des services départementaux et de ses partenaires pour promouvoir auprès de l'ensemble du public accompagné l'égalité Femmes-Hommes tant dans leurs activités professionnelles ou de loisirs qu'au sein de la cellule familiale.

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.

Ce rapport présente ainsi :

- la politique des ressources humaines du Département, avec une analyse des données issues du rapport social unique pour l'année 2022 ;
- les actions menées en 2022/2023 par le Département sur son territoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- le nouveau plan d'action 2024/2027 pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le rapport annuel 2023 assorti du plan d'action pluriannuel 2024/2027 a été présenté au Comité Social Territorial du 8 décembre 2023 et a été approuvé à l'unanimité.

Je propose au Conseil départemental :

- de me donner acte de la présentation du rapport 2023, ci-joint en annexe 1, portant sur la situation du Département du Nord en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- d'adopter le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle 2024/2027, ci-joint en annexe 1.

Christian POIRET  
Président du Département du Nord



**CONSEIL DEPARTEMENTAL**  
**Réunion du 22 janvier 2024**

OBJET : Communication du Rapport Social Unique 2022

Le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) cadre l'élaboration annuelle d'un Rapport Social Unique (RSU) établi autour de 10 thématiques : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social et la discipline.

Les éléments et données du RSU 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. Ces données permettent également de comparer la situation des hommes et des femmes, et d'en suivre l'évolution, d'apprécier les dispositifs de lutte contre les discriminations, d'insertion professionnelle, et d'intégration des personnes en situation de handicap.

Quelques données de ce RSU 2022 :

- L'égal accès à l'emploi entre femmes et hommes via des indicateurs tels que la parité des emplois fonctionnels, l'accès à la catégorie A et B, la mixité des principales filières et l'accès aux préparations aux concours. Ces indicateurs montrent une répartition femmes/hommes proche de celle constatée globalement au Département ;
- Une année 2022 marquée par une augmentation notable du nombre de procédures de recrutements internes/externes sur postes permanents : 936 procédures en 2021 contre 1199 en 2022. Preuve de l'attractivité de notre collectivité ;
- Un engagement fort pour le télétravail qui permet une meilleure articulation vie professionnelle-vie personnelle. En 2022, 58% de l'effectif est télétravailleur (4627 agents). Ce chiffre est en augmentation de 10,5 % par rapport à 2021 ;
- La mise en place un dispositif de signalement, de suivi et de traitement des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et discriminations ainsi qu'un dispositif global de formation et d'information pour prévenir ces violences ;
- Sur le volet de la protection sociale, près de trois agents sur quatre (75%) bénéficient du contrat de prévoyance (5953 agents) avec une participation moyenne du Département de 237€ par bénéficiaire. Egalement, près d'un agent sur deux (46%) bénéficient de la mutuelle santé (3638 agents) avec une participation moyenne du Département de 354€ par bénéficiaire, chiffre en progression d'environ 20 euros par rapport à 2021 ;

- Sur le volet formation, la politique RH a permis de faire progresser le nombre d'agents formés passant à 54% des agents ayant suivi au moins un jour de formation en 2022, contre 42,5% en 2021. Le volet accompagnement n'est pas en reste avec une progression de 25% du nombre d'agents ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle entre 2021 et 2022 (328 agents accompagnés) ;
- A noter que sur la population des agents contractuels sur poste permanent, 55% des autorisations spéciales d'absences ont été prises pour assurer les révisions et le passage de concours pour un total de 850 jours (20% chez les fonctionnaires). Le nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'une préparation aux concours (62 agents) a d'ailleurs doublé par rapport à l'exercice précédent ;
- Enfin, il convient de souligner l'engagement du Département en termes d'intégration des personnes en situation de handicap qui se traduit sur cet exercice par un taux d'emploi de ces travailleurs sur l'effectif permanent de plus de 10%, soit 4 points de plus que l'obligation légale de 6%.

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 RSU 2022 a fait l'objet d'une présentation au Comité Social Territorial le 8 décembre 2023.

Je propose au Conseil départemental :

- de me donner acte de la présentation du Rapport Social Unique 2022.

Christian POIRET  
Président du Département du Nord

**CONSEIL DEPARTEMENTAL**  
**Réunion du 22 janvier 2024**

OBJET : Recours éventuel à des contractuels pour des emplois de 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 agents 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 agents 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 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 agents contractuels sur des postes existants, lorsque les procédures de recrutement d'agents statutaires n'ont pas abouti, sont les suivants :

- des tensions sur le marché du travail ne permettant pas toujours le recrutement de 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 très 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 agents non titulaires percevront au maximum un traitement indiciaire équivalent à celui d'un agent titulaire du dernier échelon du même grade. Ils bénéficieront également du régime indemnitaire des agents 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 d'agents contractuels pour les emplois énumérés dans la liste présentée en annexe, lorsque le recrutement d'un agent 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 56 postes détaillés en annexe jointe au rapport lorsque le recrutement d'agent titulaire n'aura pas été possible.

Christian POIRET  
Président du Département du Nord

**CONSEIL DEPARTEMENTAL**  
**Réunion du 22 janvier 2024**

OBJET : Délibération cadre Santé et lancement de l'appel à projets Santé.

L'engagement du Département du Nord dans la conduite des politiques de santé s'inscrit dans les compétences de la collectivité en matière de solidarité aux différents âges de la vie. Si la définition des politiques de santé relève, à titre principal, de l'Etat (via l'Agence Régionale de Santé au niveau territorial) et des organismes de sécurité sociale, le Département affirme sa place comme acteur important en matière de santé, en particulier pour les publics fragilisés ou les publics cibles des politiques sociales qu'il conduit (enfance et famille, enfance en danger, jeunes, personnes en insertion ou en situation de précarité, personnes âgées, personnes en situation de handicap). Le Département est au cœur des questions relatives à la périnatalité, à la parentalité, à l'identification des troubles sensoriels, liés au handicap, du langage.

Le Département assure ainsi, en proximité sur les territoires, des compétences obligatoires en matière de santé, pour la promotion de la santé maternelle et infantile et la promotion de la santé sexuelle, au travers de son service départemental de protection maternelle et infantile (PMI). Il intervient également en prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées.

De façon volontariste, et dans un contexte marqué par les inégalités d'accès aux soins sur les territoires, il exerce de plus pour le compte de l'Etat la lutte contre la tuberculose (centres de lutte anti tuberculeux - CLAT), contre les infections sexuellement transmissibles (Centres gratuit d'information, de dépistage et de diagnostic des infections sexuellement transmissibles - CeGIDD) et la promotion de la vaccination (centres de vaccination) en mobilisant ses services de prévention santé (SPS) qui assurent également des accompagnements individuels et collectifs en matière d'accès aux soins et à la prévention pour des publics vulnérables éloignés des dispositifs de soin.

Dans une conception globale de la santé, le Département agit en matière de prévention et promotion de la santé au travers de l'ensemble de ses politiques : environnement, habitat, sport, culture, éducation, pour favoriser un environnement favorable au bien-être et à la santé des Nordistes.

**Les orientations départementales 2024 - 2026**

Le Département privilégie une approche qui vise à agir sur les inégalités sociales et territoriales de santé et à favoriser la continuité de parcours dans le recours et l'accès aux droits et aux soins.

Il entend soutenir les actions menées en direction des publics les plus fragiles, présentant des vulnérabilités, voire en difficulté pour leur prise en charge de santé : les enfants, dès le plus jeune âge et avant leur naissance, les jeunes confiés au service de l'Aide Sociale à l'Enfance, les personnes âgées, les personnes en situation de handicap, les personnes en difficulté d'insertion et allocataires du RSA...

Comme de nombreux territoires, le Département du Nord n'est pas épargné par les questions de

- 2/1 -

démographie médicale alors qu'il doit faire face à des besoins croissants de repérage, prise en charge et accompagnement en matière de santé, ni par les conséquences de la crise sanitaire en matière de problématiques de santé mentale.

Pour faire de la santé une priorité, le Département a décidé :

- **La création d'une Direction de la santé** pour mieux structurer, articuler la cohérence et le pilotage des actions en matière de santé et pour améliorer leur lisibilité et visibilité.

En s'appuyant sur les équipes de PMI et les SPS, et avec le soutien d'EPICéA, la Direction de la santé a engagé un renforcement qualitatif des interventions menées par les professionnels, par la conduite d'actions innovantes et le développement des compétences des professionnels.

L'intégration de l'équipe d'EPICéA à la Direction de la santé permet une approche davantage transversale de l'accompagnement des professionnels départementaux pour la promotion du bien-être et de la qualité de vie des usagers et pour la réduction des comportements à risques.

- **La création d'une Direction de l'offre de soins, en charge des questions de désertification médicale**

Ces dernières années, en concertation et coopération avec les acteurs et élus locaux et en transversalité des différentes politiques (aménagement du territoire, sport santé, santé environnement...), le Département s'est investi dans l'accompagnement de Maisons de santé pluriprofessionnelles, le soutien à la formation d'Infirmières en Pratiques Avancées (IPA) et la contribution à l'offre de télémédecine.

Souhaitant aller plus loin, la collectivité renforce désormais son engagement volontariste en ouvrant des Maisons Nord Santé dans les territoires dans lesquels la démographie médicale est particulièrement problématique.

Ainsi la nouvelle Direction de l'offre de soins a pour mission d'organiser l'ouverture d'au moins quatre centres avant la fin d'année 2024.

- **Le renforcement du dépistage des cancers féminins** en partenariat avec les acteurs de santé à l'échelle départementale et territoriale

Les femmes nordistes présentent une surmortalité par cancers, au premier rang celui du sein (+31% entre 2011 et 2017) et au cinquième rang celui de l'utérus. Le taux de participation aux dépistages organisés de ces cancers est faible, particulièrement dans les territoires les plus touchés par la paupérisation et les difficultés sociales.

Avec les services de l'Etat (Préfecture du Nord, Agence Régionale de Santé des Hauts-de-France), l'Assurance Maladie et les opérateurs dédiés (Centre Régional de Coordination du Dépistage des Cancers des Hauts-de-France), le Département développe un dispositif mobile innovant, le Camion Nord Santé Prévention, qui sillonne désormais les territoires pour encourager prioritairement les populations les plus fragiles et éloignées du système de soins à s'inscrire dans une culture de la prévention et du parcours de soin. Il s'agit de faciliter leur recours aux dépistages organisés des cancers du sein et du col utérin.

Si la première phase du projet vise la sensibilisation des personnes et leur accompagnement dans un parcours d'accès aux soins, le projet comporte une deuxième phase qui proposera une offre nouvelle de dépistage, au plus près des Nordistes, au sein du camion, d'ici octobre 2024.

-2/1-

Ce projet s'inscrit dans le cadre de l'animation territoriale en santé avec les ressources locales complémentaires aux actions déjà déployées, dans une volonté commune de contribuer à la démarche de prévention.

- **L'engagement de ses services dans la campagne de vaccination des collégiens en classe de 5<sup>ème</sup> contre les papillomavirus humains (HPV)**, en cohérence avec l'action précédemment citée

Les infections à papillomavirus humains (HPV) sont très fréquentes et hautement transmissibles, essentiellement lors des contacts sexuels. Ces infections sont à l'origine de lésions précancéreuses susceptibles d'évoluer vers des cancers. A l'origine de tous les cancers du col de l'utérus, elles sont aussi à l'origine de certains cancers de la vulve et du vagin. Elles sont à l'origine également, chez les femmes et les hommes, de 22% des cancers de la sphère oropharyngée et d'environ 24% des cancers de l'anus. La vaccination contre les infections à papillomavirus humains (HPV) prévient jusqu'à 90 % des infections HPV à l'origine de ces lésions précancéreuses et / ou de ces cancers.

En France, la vaccination contre les infections à papillomavirus humains (HPV) est recommandée chez les filles et les garçons entre 11 et 14 ans.

Le taux moyen départemental de couverture vaccinale chez les jeunes filles de 16 ans (cohorte 2005) avec un schéma complet est de 41,3% en 2022, loin de l'objectif national de 80% de couverture pour les garçons et pour les filles à l'horizon de 2030, visant la prévention de tous les cancers HPV induits.

Dans le cadre de la campagne nationale lancée par le Président de la République le 28 février 2023, le Département a décidé de mobiliser ses centres de vaccination des Services de Prévention Santé (SPS) en déployant une offre de vaccination contre les HPV au sein des 202 collèges publics et des 67 collèges privés volontaires à partir de la rentrée scolaire 2023-2024.

- **Le renouvellement de l'appel à projets de santé (AAP)**

Le Département lance, en direction des partenaires et acteurs agissant en prévention et promotion de la santé, son AAP pour consolider l'action départementale pour la santé des Nordistes.

Il s'agit de favoriser un accès équitable à l'offre de soins, de prévention et de promotion de la santé, en développant des actions qui visent une amélioration durable de l'état de santé des Nordistes, permettant à chacun de prendre soin de soi et renforcer son capital santé.

Le Département remplit une mission de proximité. Attentif au développement social local, il suit particulièrement les avancées des territoires et propose donc un soutien aux acteurs locaux par son AAP pluriannuel.

Mobilisant l'intelligence collective des acteurs de territoire, l'appel à projets de santé comporte deux principales orientations :

- contribuer à l'accès pour tous aux soins, aux droits et à la prévention, en ciblant particulièrement les populations présentant des vulnérabilités importantes qui constituent un frein à leur autonomie en matière de santé globale ;
- renforcer l'action départementale en matière de santé par des actions de promotion des comportements favorables à la santé, des actions de prévention ou de soins, complémentaires et cordonnées, en lien notamment avec les thématiques de conduites à risques (sexualité, consommations à risques, addictions avec ou sans produits, prévention de l'abus des écrans chez les jeunes enfants y compris ...) ou dirigées vers les publics cibles des missions départementales.

Pour être retenus, les projets devront avoir été travaillés avec les services départementaux : Services Prévention Santé (SPS), équipes sociales et médico-sociales des maisons nord solidarités, et s'inscrire

en complémentarité des actions menées par la collectivité.

Les projets devront prendre en compte les difficultés des populations vulnérables dans le recours aux soins et l'accessibilité au système de santé (soins et prévention), qu'il s'agisse de la littératie en santé, de l'adhésion aux démarches de santé (lever des freins psychiques notamment) ou de l'isolement et de l'éloignement physique (facilitation des mobilités).

La mobilité est en effet un sujet complexe qui constitue l'une des principales faiblesses du territoire nordiste en matière de santé :

- Lieu de résidence parfois excentré en ruralité, faiblesse des revenus qui ne permet pas de disposer d'un véhicule, déficit ou méconnaissance de l'offre de transports en commun et déficit d'offre de soins...
- Freins psychologiques, peur des déplacements ...

Enfin, la crise sanitaire a révélé à quel point l'altération du lien social pouvait impacter la santé psychique des personnes, à tous les âges. L'interrelation entre santé et lien social qui se construit dès la petite enfance et tout au long de la vie est une évidence. Une attention toute particulière sera portée aux projets visant à lutter contre l'isolement, à renforcer le lien social et mobiliser le renforcement des compétences psychosociales via la pair-aidance.

Dans tous les cas, les projets retenus devront mobiliser des appuis scientifiques actualisés et valoriser les savoirs expérimentiels, indispensables à l'amélioration de la prise en compte des besoins de santé des populations les plus vulnérables.

Pour cet appel à projets de santé, 460 000 euros sont mobilisés pour 2024.

Une note de cadrage est jointe en annexe 1.

Je propose au Conseil départemental :

- d'approuver les orientations départementales pour la politique de santé telles que déclinées dans le présent rapport ;
- d'autoriser le lancement de l'appel à projets de santé d'un budget de 460 000 € pour 2024, afin de soutenir des projets existants ou innovants d'associations de prévention et de promotion de la Santé, dans les termes de la note de cadrage jointe en annexe 1.

CODE GRAND ANGLE		ENGAGEMENTS		
OPERATION	ENVELOPPE	AUTORISES	DEJA CONTRACTES	PROPOSES DANS LE RAPPORT
15002OP004	15002E12	2 400 000 €	0 €	460 000 €

Christian POIRET  
Président du Département du Nord



## CONSEIL DEPARTEMENTAL Réunion du 22 janvier 2024

**OBJET** : Actualisation du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public du Nord et intégration de la feuille de route départementale "France Numérique Ensemble"

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. Celui-ci se concrétise dans chaque département par l'élaboration d'un Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (SDAASP), piloté conjointement par le Préfet et le Président du Conseil départemental. Ce Schéma doit aboutir à une vision partagée des enjeux et priorités en matière de services aux habitants par tous les acteurs du département.

Le SDAASP du Nord a été adopté le 18 décembre 2017 par le Conseil départemental du Nord (délibération SEPPT/2017/127) et arrêté le 26 décembre 2017 par le Préfet du Nord. Sur la base d'un diagnostic des offres et besoins de services au public, un programme d'actions pour 6 ans a été défini 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.

A travers le SDAASP, la Préfecture et le Département du Nord ont mis en œuvre un plan d'actions resserré autour de 9 orientations :

- L'affirmation de la présence des services sociaux sur l'ensemble des territoires ;
- Un accès aux usages numériques favorisé ;
- Une équité d'accès aux services de santé sur l'ensemble du territoire ;
- Des services de mobilité coordonnés et complétés par de nouvelles solutions collaboratives ;
- Un soutien à la revitalisation commerciale dans les centres-bourgs et les quartiers politique de la ville ;
- Un meilleur accès à l'information facilitant l'accès à l'emploi ;
- Un accès à l'éducation équitable sur l'ensemble des territoires ;
- Une pratique du sport par tous facilitée ;
- Un accès à la culture renforcé, particulièrement pour les publics les plus précaires.

Parmi les éléments marquants, on peut notamment citer :

- le déploiement de 51 France Services, dont 9 portés par le Département du Nord, qui ont permis de faciliter l'accès aux droits des publics touchés par l'illectronisme et de lutter contre la fracture numérique (14 Maisons de Services Au Public – MSAP – en 2018). Elles ont permis de traiter 339 890 demandes depuis leur création ;
- le développement de 96 Maisons de Santé Pluri professionnelles (MSP) permettant d'améliorer l'accès à la santé et aux soins (15 MSP en 2015). En outre, un réseau de 24 adultes-relais médiateurs santé accompagnent les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville qui concentrent plus de 370 000 habitants dans le Nord ;

- 4/1-
- le Plan « un jeune, une solution » (28 752 contrats d'apprentissage en 2022), l'extension des territoires « Zéro chômeurs de longue durée », le financement de 17 plateformes de mobilité qui visent à lever les freins à la mobilité pour favoriser l'insertion professionnelle par l'accompagnement de 81 projets par le Département du Nord via l'Appel à projets Mobilités innovantes en milieu rural ;
  - les actions en faveur de la culture pour tous, notamment celles des 340 bibliothèques partenaires de la Médiathèque Départementale du Nord (MDN) et des actions spécifiques menées en direction des publics seniors isolés, des enfants confiés à l'Aide sociale à l'Enfance, etc.

Depuis son adoption en fin d'année 2017, six comités de pilotage ont permis de réunir les principaux acteurs et partenaires des services au public dans le Nord afin de garantir la transversalité et la bonne territorialisation dans la mise en œuvre du plan d'actions. Pour préparer ces instances, 12 comités techniques se sont régulièrement tenus. Ils ont notamment facilité le dialogue entre les différents pilotes. Par ailleurs, de nombreux échanges avec les intercommunalités ont permis de faire connaître des projets inspirants menés dans les territoires en vue de leur essaimage.

L'année 2023 a permis de dresser le bilan des 6 années de mise en œuvre du SDAASP. Celui-ci a été validé en comité de pilotage le 1<sup>er</sup> décembre 2023. Le bilan synthétique est joint au présent rapport (annexe 1).

### **Actualisation du SDAASP et pilotage de l'accès aux services publics**

La circulaire du 19 juillet 2023 relative au rôle et aux missions des sous-préfets en charge de services publics dispose qu'« en concertation avec les collectivités locales et les différents opérateurs de services publics, le sous-préfet coordonne la définition et le déploiement d'un programme d'actions visant à améliorer l'accès des usagers aux services publics. Il s'appuie à cet effet sur les travaux menés dans le cadre du schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public (SDAASP) qui seront actualisés, en tenant compte des besoins exprimés par les usagers et les élus, de l'offre existante et de la soutenabilité des orientations choisies pour les finances publiques. »

Cette circulaire prévoit l'actualisation des SDAASP et la création d'un comité de pilotage « accès aux services publics ». Ce comité est réuni à l'instigation du Préfet et rassemble des représentants du Conseil départemental, des intercommunalités et des services de l'Etat. Il a notamment pour vocation d'assurer le suivi du déploiement du programme d'actions initié dans le cadre du SDAASP.

Considérant que ce comité rassemble une partie des thématiques et des acteurs investis dans le SDAASP et pour éviter la création d'une instance supplémentaire, il est proposé que le Département co-pilote, en lien avec les services préfectoraux, le programme d'actions « accès aux services publics » au sein du SDAASP.

Au cours de l'année 2024, un travail d'élaboration et d'écriture du SDAASP 2025-2030 sera mené en vue d'une adoption par l'Assemblée départementale prévue à la fin de la même année.

### **La feuille de route France Numérique Ensemble (FNE)**

Cinq ans après le lancement de la première stratégie nationale pour un numérique inclusif, l'État, les collectivités territoriales et les acteurs de la société civile ont souhaité réaffirmer leur engagement en faveur de l'inclusion numérique du plus grand nombre au travers d'une feuille de route partagée baptisée France Numérique Ensemble. En vue de sa mise en œuvre, une instruction a été adressée aux préfets le 28 juillet 2023 relative à la territorialisation de la feuille de route FNE.

Cette instruction vise notamment à identifier, dans chaque territoire, une collectivité pilote de la politique d'inclusion numérique et à concentrer les moyens publics et privés dédiés à la pérennisation des dispositifs d'inclusion numérique. Les objectifs affichés sont d'accompagner, d'ici 2027, 8 millions de personnes, de créer 25 000 lieux d'inclusion numérique, de former 20 000 aidants numériques et de reconditionner 2 millions d'équipements informatiques pour les rendre accessibles aux plus modestes.

Dans ce contexte, il est proposé d'intégrer l'élaboration et le suivi de la feuille de route FNE dans le SDAASP afin de ne pas multiplier les instances de travail et de pilotage, sachant que l'inclusion numérique constitue déjà un volet dudit schéma.

Par ailleurs, en cohérence avec la Stratégie opérationnelle en faveur de l'inclusion numérique des Nordistes (N° SEPPT/2021/33) votée le 15 février 2021 et afin de mieux structurer cet écosystème dans les territoires, le Département du Nord souhaite répondre à l'appel à manifestation d'intérêt porté par l'Agence Nationale de Cohésion des Territoires (ANCT) en vue de cofinancer des postes de conseillers numériques coordinateurs.

L'hypothèse retenue consiste à proposer une coordination des conseillers numériques en proximité renforcée. Le projet est de répartir l'activité des conseillers numériques coordinateurs prévus pour le Département entre les 7 responsables des espaces France Services en territoire (1 par arrondissement). Il en ressort une coordination locale adaptée aux enjeux locaux qui permet de disposer d'un interlocuteur privilégié pour chaque Sous-Préfecture. La coordination de proximité s'en trouve ainsi renforcée et le maillage partenarial plus approprié. Les 7 responsables seront coordonnés par un pilote au niveau départemental. Cela représente donc au total l'équivalent de 2 équivalents temps plein qui seraient financés par l'ANCT.

### **Ecriture du nouveau SDAASP du Nord**

Le 2<sup>ème</sup> SDAASP sera élaboré tout au long de l'année 2024 pour aboutir à une adoption prévue en toute fin d'année. Les principales étapes :

- De mars à avril 2024, seront organisées des rencontres en territoires, au format d'une demi-journée par arrondissement, dont la conduite sera assurée par le Vice-président en charge du Renouveau des territoires et le sous-préfet de l'arrondissement concerné. Stratégiquement importantes, ont vocation à y participer au-delà des élus et techniciens du Département et de l'Etat, les représentants des EPCI, des communes, des CCAS, des associations et institutions déjà partenaires du 1<sup>er</sup> SDAASP mais aussi tous les organismes susceptibles d'être intéressés et actuellement non engagés dans la dynamique du schéma. Les objectifs poursuivis sont essentiellement de 3 ordres : permettre une appropriation par les acteurs locaux des enjeux du SDAASP, identifier les besoins et difficultés des territoires, préfigurer la gouvernance territoriale du prochain SDAASP basée sur une contribution active des acteurs locaux volontaires et déterminés pour œuvrer à l'amélioration de l'accessibilité des services au public ;
- Un comité de pilotage restreint se tiendra à la fin du mois de juin 2024 pour fixer les grandes orientations du nouveau schéma ;
- De nouvelles rencontres se dérouleront dans les arrondissements en septembre et octobre afin de valider les nouvelles orientations du SDAASP et leurs déclinaisons territoriales ;
- Enfin, un comité de pilotage aura lieu au cours du mois de décembre 2024 en vue d'adopter le nouveau Schéma.

Je propose au Conseil départemental :

- de prendre acte du bilan synthétique du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (SDAASP) 2017-2023 annexé au présent rapport ;
- d'engager avec le Préfet du Nord la démarche d'actualisation du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public ;
- d'élaborer la feuille de route départementale « France Numérique Ensemble » dans le cadre du SDAASP 2025-2030 ;

- d'autoriser le Département du Nord à répondre à l'appel à manifestation d'intérêt porté par l'Agence Nationale de Cohésion des Territoires (ANCT), relatif au cofinancement de postes de conseillers numériques coordinateurs ;
- de m'autoriser à signer toutes les pièces relatives à l'appel à manifestation d'intérêt porté par l'Agence Nationale de Cohésion des Territoires (ANCT), relatif au cofinancement de postes de conseillers numériques coordinateurs.

Christian POIRET  
Président du Département du Nord

**CONSEIL DEPARTEMENTAL**  
**Réunion du 22 janvier 2024**

**OBJET** : Réaménagement de l'échangeur RD 650-621 à Lambres-lez-Douai - Approbation de la Déclaration de projet emportant mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme (PLU) de Lambres-lez-Douai.

Le présent rapport a pour objet de proposer au Conseil départemental l'approbation de la Déclaration de projet emportant mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme (PLU) du projet de réaménagement de l'échangeur RD 650-621 à Lambres-lez-Douai.

Cette Déclaration de projet se justifie par le caractère d'intérêt général de l'opération et fait suite à l'enquête publique préalable qui s'est déroulée du 13 novembre au 13 décembre 2023.

**Historique des précédentes délibérations**

Par délibération n° 4.2 DV/2018/374 du 19 novembre 2018, la Commission permanente a approuvé le principe d'un cofinancement des études relatives à ce projet par le Département et Douaisis Agglo,

Par délibération n° 4.3 DV/2022/496 du 12 décembre 2022, la Commission permanente a approuvé le cofinancement des travaux par les deux collectivités, sur la base d'une participation de Douaisis Agglo à hauteur de 30 % du montant HT des travaux soit 2,375 M €.

Par délibération n° 4.4 DV/2023/151 du 21 mars 2023, la Commission permanente a autorisé le lancement de la procédure de Déclaration de Projet emportant mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme (PLU) de Lambres-lez-Douai prévue par le code de l'urbanisme, de la concertation préalable ainsi que des procédures réglementaires au titre du code de l'environnement et du code forestier.

La phase de concertation s'est déroulée du 22 mai au 22 juin 2023.

Par délibération n° 4.4 DV/2023/350 du 9 octobre 2023, la Commission permanente a approuvé le bilan de la concertation préalable relative au projet de réaménagement de l'échangeur RD 650-RD 621 et autorisé la poursuite des études techniques et réglementaires ainsi que le lancement de toutes les procédures correspondantes, dont l'enquête publique.

**Objet de l'opération**

L'échangeur actuel situé entre la RD 650 et la RD 621 sur le territoire de la commune de Lambres-lez-Douai comporte un certain nombre de défauts :

- il est complexe et peu lisible pour les usagers ;

- 4/2 -
- il peut s'avérer dangereux du fait de sa géométrie ;
  - les mouvements d'échange ne sont pas adaptés, la voie d'accès à l'entreprise Renault doit notamment supporter le trafic de transit de la liaison RD 621-RD 650 ;
  - l'entretien de l'échangeur est coûteux du fait de l'important linéaire de bretelles.

Afin d'améliorer cette situation, le Département du Nord et Douaisis Agglo ont souhaité engager conjointement des travaux de modification de cet échangeur.

Le nouvel aménagement de l'échangeur revêt un caractère d'intérêt général à travers les objectifs suivants :

- assurer tous les mouvements de circulation entre la RD 621 et la RD 650 ;
- rendre l'aménagement plus lisible et plus sûr pour les usagers et l'exploitant ;
- réduire la superficie de bretelles à entretenir ;
- redonner à la voie Renault sa fonction première de desserte locale et maintenir l'accès vélos à l'usine Renault ;
- pérenniser et améliorer la desserte des activités économiques actuelles et futures de la zone.

La démonstration détaillée de l'intérêt général est réalisée dans l'évaluation environnementale et la notice explicative présentées à l'enquête publique relative à la présente Déclaration de Projet.

La mise en œuvre du projet nécessite par ailleurs le déclassement partiel d'un Espace Boisé Classé et la modification du plan de zonage du PLU en ajoutant un sous-secteur Np1 (autorisant l'extension et le réaménagement des infrastructures et superstructures de voiries existantes). Cette modification est assurée par la présente Déclaration de Projet emportant mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme de la commune de Lambres-lez-Douai.

Le projet a été conçu afin de préserver au mieux l'environnement et intègre la mise aux normes environnementales de l'assainissement de l'infrastructure. L'opération fera l'objet d'une déclaration au titre de la Loi sur l'eau et d'une demande d'autorisation de défrichement.

Le projet prévoit, au titre de la compensation, pour les défrichements opérés, un reboisement à surface au moins équivalente, notamment sur les anciennes bretelles qui seront démontées.

Le coût global du projet est estimé à 9,5 M € HT avec un cofinancement à hauteur de 30 % du montant HT par Douaisis Agglo soit 2,375M € HT.

### **Enquête publique**

Une enquête publique portant sur l'intérêt général du projet et la mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme (PLU) de Lambres-lez-Douai a été organisée du 13 novembre au 13 décembre 2023. A l'issue de l'enquête publique, le commissaire enquêteur a émis un avis favorable assorti de deux réserves et d'une recommandation :

- Les réserves (en italique avis du commissaire enquêteur)

1. Réserve n° 1 :

*« Que le Département du Nord complète son projet d'un véritable plan de déplacement en modes doux (cheminements piétons et cyclable) sur l'ensemble du périmètre du projet. Ceci en faveur des habitants, des salariés du site actuel et des 2000 embauches à venir ».*

**Suites à donner** - Réponse du MOA sur la réserve n°1.

Le Département s'est appuyé sur le schéma directeur du Syndicat Mixte des Transports du Douaisis compétent en matière de déplacements modes doux sur l'agglomération. Le projet est compatible avec

ce schéma directeur. A savoir qu'il intègre la réalisation de pistes cyclables interconnectées aux réseaux existants en aval et en amont de l'échangeur pour relier le centre de Douai jusqu'à la zone d'activités accueillant l'usine Renault et la future usine ENvision via la piste cyclable interne à la zone d'activités.

Un usage piéton de la piste cyclable est également autorisé par le code de la route (art R412-35 du code de la route). Les déplacements modes doux sont donc bien intégrés au projet et permettent un accès sécurisé pour les habitants, les salariés du site actuel et les 2000 embauches à venir.

Concernant les cheminements piétons, le maître d'œuvre pourra étudier les éventuelles possibilités d'intégration de traversées piétonnes au niveau des giratoires, elles seraient complémentaires aux traversées cyclables prévues au projet (ces dernières pouvant déjà être utilisées par les piétons selon le code de la route).

Le schéma directeur du Syndicat Mixte des Transports du Douaisis ne prévoit pas de développement cyclable au Sud/Ouest de l'échangeur le long de la RD 650 au-delà du giratoire G1. Le Département dans le cadre de son schéma cyclable, rencontre annuellement l'ensemble des porteurs de schémas cyclables locaux du territoire. A ce titre, il s'engage à discuter de l'opportunité de développer un usage cyclable le long de la RD 650 avec le Syndicat Mixte des Transports du Douaisis. Si un souhait local d'aménagement est formulé, le Département contribuera à sa réalisation.

## 2. Réserve n° 2 :

*« Que le Département du Nord protège mieux les habitants du Fg d'Arras des nuisances de ces trafics en progrès par tous les moyens utiles le long de ses infrastructures modifiées la RD 621, la RD 650, le nouveau Giratoire G1/RD650 sud ».*

**Suites à donner** - Réponse du MOA sur la réserve n°2.

Les inquiétudes exprimées par les habitants du faubourg d'Arras, reprises dans les conclusions du commissaire enquêteur concernent les nuisances sonores ainsi que l'accès à la future zone d'activités bord à canal.

Concernant les nuisances sonores, le projet s'inscrit dans le cadre réglementaire de la « transformation d'infrastructures existantes », conformément aux articles L579-9 et L571-10 du code de l'environnement et des textes réglementaires afférents. Tel qu'il a été démontré dans le dossier d'enquête publique et confirmé dans le mémoire en réponse du Département aux observations émises lors de ladite enquête, le projet n'entraîne pas d'impact acoustique sur les habitations du faubourg d'Arras et est conforme à la réglementation rappelée ci-dessus. A ce titre, aucun aménagement acoustique n'est nécessaire dans le cadre de la réalisation du projet.

De manière à rassurer les habitants du faubourg d'Arras, le Département s'engage à procéder à des mesures acoustiques avant travaux puis après travaux de manière à confirmer la pertinence du modèle acoustique utilisé dans le cadre des études. Le cas échéant, s'il s'avérait que les niveaux acoustiques mesurés après travaux amènent à un dépassement des seuils réglementaires, le Département s'engage à étudier et mettre en œuvre des protections acoustiques.

Par ailleurs, le Département est en mesure de confirmer que le giratoire G1 RD 650 Sud est en capacité d'intégrer l'insertion d'un accès à la future zone d'activités bord à canal.

- La recommandation (en italique avis du commissaire enquêteur)

*« Il est recommandé également au Département du Nord, à son Assemblée délibérative, d'accompagner toutes les initiatives, en collaboration avec les autres collectivités, les services de l'Etat, afin d'assurer un transfert de charge de la route vers des modes alternatifs, ceci tant pour le transport des marchandises que pour celui des personnes ».*

**Suites à donner** - Réponse du MOA sur la recommandation.

Un groupe de travail piloté par la Sous-Préfecture et intégrant les services et établissements publics de l'Etat, certaines collectivités, les entreprises (ENvision et sociétés voisines) et le SMTD a été initié de manière à favoriser l'utilisation des modes alternatifs à la route.

Le Département s'engage à solliciter la Sous-Préfecture afin d'intégrer ce groupe de travail. Le Département est disposé à contribuer aux mesures ou actions qui seraient retenues par ce groupe de travail et qui relèveraient de sa compétence.

### **Modification du PLU de la commune de Lambres-lez-Douai**

Le projet nécessite une modification du PLU de la commune de Lambres-lez-Douai de manière à déclasser partiellement un espace boisé classé (EBC) ainsi que pour rendre compatible son règlement et plan de zonage avec les travaux.

Conformément à l'article L.153-54 du Code de l'Urbanisme, lorsque les dispositions du Plan d'Occupation des Sols (POS) ou du Plan Local d'Urbanisme (PLU) approuvé d'une commune concernée ne permettent pas la réalisation d'une opération faisant l'objet d'une Déclaration de Projet, elles doivent être revues pour être mises en compatibilité avec celle-ci. Le dispositif de Déclaration de projet emportant mise en compatibilité des documents d'urbanisme (MECDU) constitue une procédure simple et accélérée de mise en compatibilité des documents d'urbanisme pour les actions et opérations d'aménagement.

Conformément aux articles R.104-11 et L.153-31 du Code de l'Urbanisme, le projet qui nécessite une modification des documents d'urbanisme portant sur un déclassement de tout ou partie d'un espace boisé classé (EBC) est soumis à une Evaluation Environnementale et doit faire l'objet d'une enquête publique.

En application de l'article L 300-6 du code de l'Urbanisme, lorsqu'un projet public de travaux, d'aménagement ou d'ouvrages a fait l'objet d'une enquête publique, l'organe délibérant de la collectivité territoriale se prononce, par une déclaration de projet, sur l'intérêt général de l'opération projetée.

Considérant les motifs qui justifient le caractère d'intérêt général de l'opération et qui sont notamment :

- d'assurer tous les mouvements de circulation entre la RD 621 et la RD 650 ;
- de rendre l'aménagement plus lisible et plus sûr pour les usagers et l'exploitant ;
- de réduire la superficie de bretelles à entretenir ;
- de redonner à la voie Renault sa fonction première de desserte locale et de maintenir l'accès vélos à l'usine Renault ;
- de pérenniser et améliorer la desserte des activités économiques actuelles et futures de la zone.

Considérant également que la notion d'intérêt général dans sa globalité n'a pas été contestée compte tenu de l'avis favorable émis par le commissaire enquêteur et qu'aucune modification significative n'a été apportée au projet soumis à l'enquête publique.



Je propose au Conseil Départemental :

- d'adopter la Déclaration de projet emportant mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme (PLU) de la commune de Lambres-lez-Douai dans le cadre du projet de réaménagement de l'échangeur RD 650-621 à Lambres-lez-Douai, conformément au rapport et considérant le caractère d'intérêt général du projet tel qu'il a été présenté à l'enquête publique ;
- d'autoriser Monsieur le Président à signer tous les actes correspondants.

Valentin BELLEVAL  
Vice-Président

**CONSEIL DEPARTEMENTAL**  
**Réunion du 22 janvier 2024**

OBJET : Rapport 2024 sur la situation du Département en matière de développement durable - année de référence 2023

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.

**4<sup>ème</sup> 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 2023, des actions phares ont été mises en œuvres et ont permis de :

- Lutter contre les dérèglements climatiques :
  - Recrutement de 7 Energy Managers et diminution de 20 % des consommations de gaz dans les collèges et de 17 % dans les bâtiments départementaux,
  - 1 558 bénéficiaires de la subvention transports en commun, 525 agents bénéficiaires du Forfait mobilités durables, 311 agents inscrits dans la communauté « lenordcovoiture » sur passpass

- covoiturage,
- 11 % de la flotte en véhicules propres (hybrides et électriques) et 46 % de la flotte en véhicules émettant moins de 110g de CO2/km,
- 4 553 agents télétravailleurs,
- Préserver la biodiversité, les milieux et les ressources :
  - 3 393 ha d'espaces naturels du Nord gérés dont 2430 ha en propriété,
  - Plus de 1 000 animations sur les Espaces Naturels du Nord dont environ 250 assurées en régie,
  - 3 675 arbres et arbustes plantés sur les Espaces naturels du Nord.
- Favoriser l'épanouissement de tous les êtres humains, la cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations :
  - 490 partenaires présents lors de la semaine Réussir sans Attendre, dont près de 300 entreprises et des groupements, fédérations et acteurs publics tels que le MEDEF (Mouvement des Entreprises de France), la Caisse Primaire d'Assurance Maladie ou la Société du Canal Seine-Nord Europe,
  - 110 allocataires ont débuté une carrière professionnelle de l'autre côté de la frontière française,
  - 377 000 Nordistes âgées de 50 à 74 ans concernées par un dépistage du cancer du sein tous les deux ans,
  - 16 Nordistes en situation de handicap ou aidants composent le Comité d'experts pour mettre en place une politique handicap inclusive.
- De créer une dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsables :
  - 124 Collèges et 25 Etablissements sociaux et médico-sociaux labellisés « Ici je mange local »,
  - 3,8 M€ injectés dans l'économie agricole locale,
  - 26 % d'achats locaux en moyenne dans les denrées alimentaires,
  - 27 534 paniers solidaires distribués aux familles en difficultés,
  - 54 Collèges se sont mobilisés pour mettre en œuvre un projet pédagogique au sein de leur établissement (« Plantons dans la cour du collègue »).

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 Départements 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 » qui décline en 59 actions les 20 engagements adoptés en 2019 en matière d'Administration durable et de Politiques publiques départementales.

Le volet « mobilités durables » a également été renforcé grâce aux objectifs et mesures votés dans le cadre du Plan de Déplacements de l'Administration 2022-2024 et au virage mobilités décarbonées pris dans le cadre du Nouveau Forum et de l'Hôtel du Département.

La 13<sup>ème</sup> édition du Rapport annuel de développement durable présente le bilan de la situation de la collectivité au regard du développement durable à travers des actions menées en 2023 aussi bien en interne avec l'Administration durable qu'en externe avec les Politiques Publiques.

En 2021, la politique Nord durable a été réaffirmée comme une des quatre priorités du mandat. En 2024, une nouvelle étape de Nord durable sera mise en œuvre sur la base d'une évaluation depuis 2019. Un nouveau plan d'actions sera proposé au vote du Conseil départemental afin d'accélérer le

changement de trajectoire des politiques publiques départementales et d'accompagner plus fortement les transitions environnementales et sociales dans le Nord.

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 2024 du Département du Nord – année de référence 2023.

Christian POIRET  
Président du Département du Nord

**CONSEIL DEPARTEMENTAL**  
**Réunion du 22 janvier 2024**

**OBJET** : Renouvellement de la convention pluriannuelle de partenariat avec l'Agence de l'Eau Artois-Picardie et le Département du Nord pour la période 2024/2028.

Depuis de nombreuses années, le Département du Nord et l'Agence de l'Eau Artois-Picardie mènent ensemble une politique volontariste visant à la protection, la préservation et la gestion de la ressource en eau.

La dernière convention partenariale pluriannuelle a été signée pour la période 2013-2018.

La compétence GEMAPI (gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations), compétence introduite par la loi MAPTAM du 27 janvier 2014, a été dévolue aux communes avec transfert obligatoire aux EPCI à fiscalité propre au 1er janvier 2018 (Loi NOTRe du 7 août 2015). L'application de ces lois et le contexte budgétaire contraint ont conduit le Département du Nord à faire évoluer sa politique de l'eau fin 2017.

La convention avec l'Agence de l'Eau Artois-Picardie n'a donc pas été renouvelée à cette période.

Cependant, le partenariat technique a perduré sur la thématique de la lutte contre les ruissellements et l'érosion des sols : un accompagnement commun des collectivités se trouvant face à des problématiques de protection des biens et des personnes liées aux phénomènes de coulées de boues a été déployé, ceci avant la réorientation du XI<sup>ème</sup> programme d'intervention de l'Agence de l'Eau Artois-Picardie.

Sur le plan financier, un Programme Concerté sur l'Eau (PCE) a été établi, reprenant les différents travaux ou études engagés par le Département du Nord concernant la protection des milieux naturels et la gestion des eaux pluviales des bâtiments et ouvrages, pouvant faire l'objet de subventions de la part de l'Agence de l'Eau Artois-Picardie.

Compte tenu du changement climatique, de la nécessité de préserver les zones humides, de la diminution de la ressource en eau et des objectifs communs de protection, le Département et l'Agence de l'Eau Artois-Picardie ont convenu de la nécessité de renforcer leur partenariat par la mise en place d'une nouvelle convention pluriannuelle, avec un programme d'actions concerté et partagé.

L'Agence de l'Eau Artois-Picardie apportera son appui technique et financier dans les domaines d'expertises et de compétences du Département, selon 3 axes de travail :

- Axe 1 : les actions au titre de la communication, de la sensibilisation et de l'éducation à l'environnement pour informer et sensibiliser les élus départementaux, les Nordistes et les agents à cet enjeu majeur.

- 5/2 -
- Axe 2 : les actions au titre des politiques publiques pour favoriser la gestion du patrimoine départemental dans le respect des objectifs de la Directive Cadre sur l'Eau et du Schéma Directeur d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SDAGE).
  - Axe 3 : les actions au titre d'une administration durable et exemplaire pour sensibiliser les agents départementaux et adapter les bâtiments départementaux.

Il est donc proposé la signature d'une nouvelle convention pluriannuelle, pour la période 2024-2028, avec un programme d'actions suivant les axes précités, permettant de conforter le partenariat et de mieux le valoriser.

Ce programme fera l'objet d'échanges réguliers entre les services du Département du Nord et de l'Agence de l'Eau Artois-Picardie et pourra être amené à évoluer et à être précisé.

Un Programme Concerté sur l'Eau (PCE) sera élaboré tous les 3 ans. Cette programmation prévisionnelle de travaux et d'études liés à la protection de la ressource en eau est une obligation, en vue de l'éligibilité des subventions mobilisables au bénéfice du Département du Nord.

Je propose au Conseil départemental :

- de m'autoriser à signer la convention pluriannuelle de partenariat entre le Département du Nord et l'Agence de l'Eau Artois-Picardie pour la période 2024-2028, dans les termes du projet joint en annexe du présent rapport ;
- de m'autoriser à signer tout document relatif à ladite convention et notamment le Programme Concerté sur l'Eau (PCE).

Christian POIRET  
Président du Département du Nord

**CONSEIL DEPARTEMENTAL**  
**Réunion du 22 janvier 2024**

OBJET : Motion sur la participation du Département du Nord à la Conférence des Parties (COP) régionale des Hauts-de-France déposée par les groupes d'élus Ecologiste Europe Ecologie Les Verts - Génération.s ; Socialiste, républicain et citoyen ; Communiste et républicain Pour l'Humain d'Abord !

Dans le respect du Règlement intérieur du Conseil départemental du Nord, et conformément à son article 41, les Groupes Ecologiste Europe Ecologie Les Verts - Génération.s ; Socialiste, républicain et citoyen ; Communiste et républicain Pour l'Humain d'Abord ! ont déposé conjointement une motion lors de la réunion du Conseil départemental du 18 décembre 2023.

Cette motion est relative à la participation du Département du Nord à la Conférence des Parties (COP) régionale des Hauts-de-France. Elle est jointe en annexe du rapport.

Je propose au Conseil Départemental :

- de se prononcer sur la motion ci-jointe, relative à la participation du Département du Nord à la Conférence des Parties (COP) régionale des Hauts-de-France

Christian POIRET  
Président du Département du Nord

# **DELIBERATIONS**



0.1

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20240122-322665-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 25 janvier 2024

Publié le 25 janvier 2024

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 22 JANVIER 2024  
SEANCE DU 22 JANVIER 2024**

**Suite à la convocation en date du 10 janvier 2024**

**LE CONSEIL DEPARTEMENTAL**

**Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental**

Nombre de membres en exercices : 82

Étaient présents : Salim ACHIBA, Barbara BAILLEUL, Bernard BAUDOUX, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Pierre-Michel BERNARD, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Isabelle CHOAIN, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Laurent DEGALLAIX, Frédéric DELANNOY, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Isabelle FERNANDEZ, Julien GOKEL, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Sébastien LEPRETRE, Valérie LETARD, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Anne MIKOLAJCZAK, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Eric RENAUD, Bertrand RINGOT, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Anne VANPEENE, Jean-Noël VERFAILLIE, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Martine ARLABOSSE donne pouvoir à Patrick VALOIS, Grégory BARTHOLOMEUS donne pouvoir à Julien GOKEL, Frédéric BRICOUT donne pouvoir à Anne-Sophie BOISSEAUX, Josyane BRIDOUX donne pouvoir à Frédéric DELANNOY, Benjamin CAILLIET donne pouvoir à Pierre-Michel BERNARD, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Christian POIRET, Christine DECODTS donne pouvoir à Barbara BAILLEUL, Sylvie DELRUE donne pouvoir à Michel PLOUY, Claudine DEROEUX donne pouvoir à Eric RENAUD, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Caroline SANCHEZ, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Isabelle CHOAIN, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Sylvie CLERC, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Marie CHAMPAULT, Maryline LUCAS donne pouvoir à Charles BEAUCHAMP, Sébastien SEGUIN donne pouvoir à Aude VAN CAUWENBERGE, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Valentin BELLEVAL, Philippe WAYMEL donne pouvoir à Marie CIETERS, Karima ZOUGGAGH donne pouvoir à Max-André PICK.

Absent(e)(s) : Nicolas SIEGLER.

**OBJET** : Rapport d'orientations budgétaires 2024

Vu le rapport DFCG/2024/10

Vu l'avis en date du 15 janvier 2024 de la Commission Finances, ressources humaines, administration

**DONNE ACTE:**

- à l'unanimité au Président du Département du Nord de la présentation du rapport d'orientations budgétaires 2024 joint en annexe et de la tenue du débat.
- 

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 11 h 14.

54 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 16 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Mesdames ROUSSELLE et VAN CAUWENBERGE (porteuse du pouvoir de Monsieur SEGUIN), ainsi que par Messieurs BAUDOUX, DELANNOY (porteur du pouvoir de Madame BRIDOUX), DIEUSAERT, LEBLANC, LEPRETRE et PLOUY (porteur du pouvoir de Madame DELRUE).

Monsieur VERFAILLIE, présent à l'appel de l'affaire, avait quitté définitivement la séance préalablement à la prise de décision et avait donné pouvoir à Monsieur SIEGLER (sorti momentanément).

Monsieur BAUDOUX avait quitté momentanément la salle préalablement à la prise de décision.

Mesdames CIETERS et MARTIN (porteuses respectivement des pouvoirs de Monsieur WAYMEL et Madame FAHEM), présentes à l'appel de l'affaire, avaient quitté momentanément la salle préalablement à la prise de décision. Il n'est donc pas tenu compte de ces pouvoirs pour cette affaire.

**Décision acquise par assentiment de l'assemblée.**

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental  
et par délégation,  
La Directrice des Affaires Juridiques  
et de l'Achat Public,

Claude LEMOINE

## Introduction

L'article L.3312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, 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 sur sa situation.

L'instabilité actuelle du contexte économique, social et environnemental ainsi que les décisions étatiques impactent le budget du Département. Malgré ces éléments, le Département maintient son offre en matière de politiques publiques, tout en maîtrisant sa dette. Les efforts de gestion menés depuis quelques années, le recentrage sur les politiques de proximité, de solidarité et de cohésion pour accompagner les Nordistes ont porté leurs fruits et ont garanti la santé financière de la Collectivité.

Toutefois le vieillissement de la population, les difficultés croissantes dans le domaine de l'enfance, l'accroissement des attentes des citoyens et l'émergence de nouvelles fragilités, auxquels le Département fait face, le contraignent à des choix stratégiques pour garantir sa stabilité financière.

Il convient de rappeler que les données chiffrées représentent des ordres de grandeur visant à aider le Conseil départemental quant aux orientations budgétaires des années à venir et ne préjugent pas des décisions qui seront prises par l'Assemblée lors du vote du BP. Les données présentées sont celles du budget principal du Département et n'intègrent pas les écritures d'ordre.

## TABLES DES MATIERES

<b>I. DES EQUILIBRES MAINTENUS MALGRE UN CONTEXTE TOUJOURS INCERTAIN</b>	<b>3</b>
<b>A. Un contexte économique et des décisions nationales mêlant incertitudes et contraintes</b>	<b>3</b>
1. Des recettes de fonctionnement impactées par la réforme fiscale et la chute des DMTO	3
2. Un contexte social et économique qui grève le budget du Département	4
a) L'APA et PCH en forte hausse	4
b) Des contraintes budgétaires toujours plus fortes	5
<b>B. Une stratégie néanmoins toujours volontariste</b>	<b>7</b>
1. Une politique de retour à l'emploi particulièrement efficace	7
2. Le renforcement des autres politiques sociales	8
a) Enfance	8
b) L'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap	9
3. Des équilibres consolidés	9
4. Le maintien d'un niveau élevé d'investissement (2015-2023)	10
<b>II. DES RESSOURCES CONTRAINTES QUI N'EMPECHENT PAS LE DEPARTEMENT DE POURSUIVRE SON ACTION ENVERS LES PLUS FRAGILES</b>	<b>11</b>
<b>A. Des recettes de fonctionnement en hausse mais dont la dynamique échappe au Département</b>	<b>11</b>
1. La fiscalité	11
2. Dotations et fonds de péréquation	12
3. Les recettes sociales	13
4. Mécanisme d'auto-assurance	14
5. Mobilisation du fonds de sauvegarde	14
6. Les autres recettes de fonctionnement	14
<b>B. Une action au service des Nordistes les plus fragiles dans un contexte de dépenses de fonctionnement inflationnistes</b>	<b>15</b>
1. Des contraintes économiques et des décisions nationales touchant toutes les politiques publiques	15
2. Solidarité humaine	16
a) L'enfance	16
b) L'autonomie	16
c) Insertion et RSA	18
d) Offres de soins : Maisons Nord Santé	18
e) Collèges : fluides / dotations et forfaits	19
3. Solidarités territoriales	19
a) Rationaliser les dépenses pour soutenir les secteurs les plus en besoin	20
b) Des actions marquantes dans les Territoires	21
c) Le développement durable : une politique centrale et transversale	21
4. Finances et moyens généraux de l'administration : focus sur la masse salariale	23
<b>C. Une volonté de maintenir un niveau d'investissement élevé</b>	<b>27</b>
1. Le financement de l'investissement	27
a) Evolution des épargnes	27
b) Les recettes propres d'investissement	27
2. Une dette saine permettant un recours à l'emprunt accru	28
3. Un investissement soutenu	28

## **I. DES EQUILIBRES MAINTENUS MALGRE UN CONTEXTE TOUJOURS INCERTAIN**

Souhaitant maintenir ses équilibres budgétaires pour les années à venir sans freiner sa politique volontariste à destination des citoyens, le Département du Nord doit s'adapter à un contexte législatif, économique et social mouvant.

### **A. Un contexte économique et des décisions nationales mêlant incertitudes et contraintes**

Face à un contexte économique incertain et à des décisions nationales qui s'imposent aux Départements, les ressources du Département du Nord se limitent à des recettes volatiles, peu évolutives ou dépendantes de la conjoncture économique.

De surcroît, le Département du Nord subit une hausse de ses dépenses sociales (Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA), Prestation de Compensation du Handicap (PCH)), de ses dépenses énergétiques et des revalorisations décidées par l'État (Revenu de Solidarité Active (RSA), Ségur de la Santé, etc.).

#### **1. Des recettes de fonctionnement impactées par la réforme fiscale et la chute des DMTO**

Pour rappel, la part départementale de Taxe Foncière sur les Propriétés Bâties (TFPB) a été transférée aux Communes, en compensation de la suppression de la Taxe d'Habitation (TH), retirant au Département sa dernière recette avec pouvoir de taux, le privant de toute autonomie fiscale. En 2020, cette part départementale de la TFPB représentait 478 M€ soit 16% du total des ressources de fonctionnement.

A sa place, l'État a transféré aux Départements une fraction de Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA). En conséquence, la part de fiscalité directe locale dans le budget diminue au profit d'un transfert de fiscalité indirecte, par nature plus volatile. Les premières ressources du Département sont donc désormais dépendantes de la conjoncture économique (Fraction de TVA, Taxe Spéciale sur les Conventions d'Assurances (TSCA), Taxe de Consommation des Produits Énergétiques (TICPE), Droits de Mutation à Titre Onéreux (DMTO)) et tributaires de dotations en baisse de l'Etat.

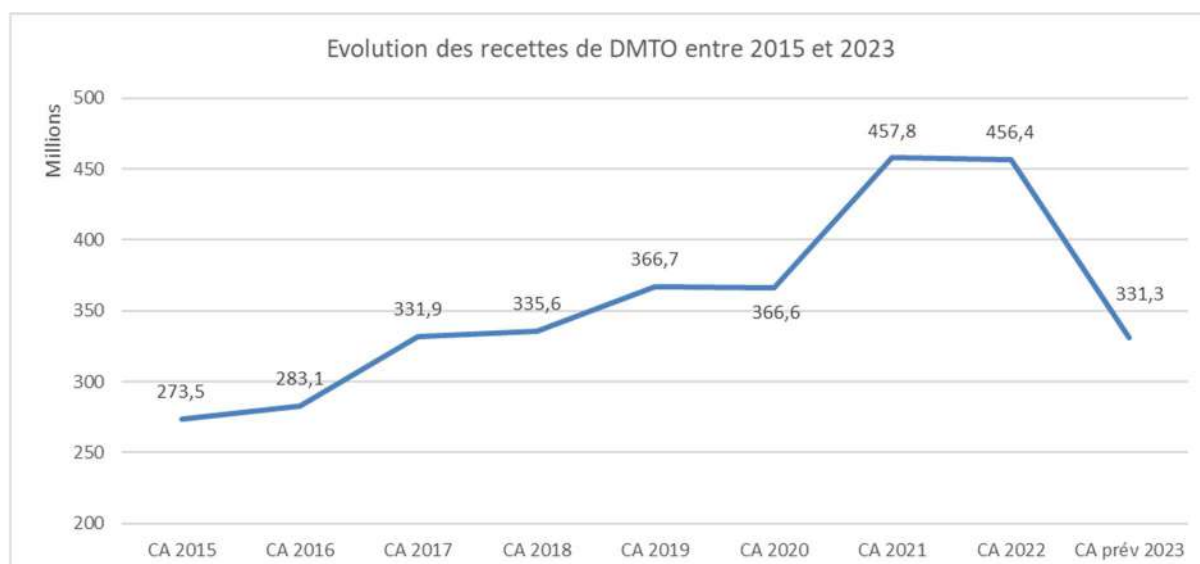
En effet, après une hausse continue des DMTO depuis 2015, les prévisions de recettes sont très pessimistes sur l'année 2023, on estime le montant à 331,3 M€. Les dernières données disponibles montrent un recul des DMTO par rapport à 2022 (dont le montant était de 456,4 M€) plus important dans le Nord (- 27,4% soit une baisse 125,1 M€) que la moyenne nationale (- 22,4%). Ces recettes, indispensables pour le Département du Nord dépendent des fluctuations du marché de l'immobilier. Le recul de ce dernier s'explique à la fois par une baisse du volume de transactions (- 18% pour le Nord en 2023 selon la Gazette des Communes) et par une baisse des prix estimée à 2% sur l'ensemble du territoire, davantage marquée dans les grandes agglomérations.

Ce recul s'explique par deux phénomènes : l'effet volume et l'effet prix. D'une part, les transactions sont estimées à la baisse d'environ 18% pour le Nord en 2023 (source : La Gazette des Communes). D'autre part, les prix baisseraient de 2% sur l'ensemble du territoire avec une baisse plus marquée

dans les grandes agglomérations. La baisse des prix s'impose aux propriétaires qui rencontrent des difficultés à vendre dans un contexte de hausse des taux et de limitation de l'accès aux crédits.

Cependant, afin d'éviter un ralentissement économique voire une entrée en récession des économies développées et compte tenu du ralentissement de l'inflation, les banques centrales assouplissent leur politique monétaire.

La baisse des taux directeurs, à un niveau élevé aujourd'hui (5,5% pour la FEDeral Reserve System (FED) et 4,5% pour la Banque Centrale Européenne (BCE)), pourrait ralentir voire stopper la baisse des prix de l'immobilier. A moyen terme, cette situation pourrait être favorable aux recettes départementales.



## 2. Un contexte social et économique qui grève le budget du Département

### a) L'APA et PCH en forte hausse

Les coûts de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) et de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH), versées respectivement aux personnes âgées et aux personnes en situation de handicap, s'accroissent et pèsent fortement sur les dépenses de fonctionnement de la Collectivité.

Chaque année depuis 2020 le montant de l'APA augmente. Pour l'année 2023, on estime le montant de l'APA à 299,4 M€ soit une hausse de 13,4 % (soit 35,4 M€) par rapport à l'année 2022 (264 M€). Evaluée en fonction du niveau de dépendance de la personne âgée, cette allocation permet de financer des prestations en faveur du maintien à domicile ou de participer aux frais liés à l'accueil en établissement.



La PCH augmente quant à elle de 19,8 M€ entre 2020 et 2023 où elle atteindrait 131,5 M€ soit une hausse de 17,7 %. Cette prestation est destinée à couvrir les surcoûts liés au handicap pour tous les aspects de la vie quotidienne.

Sur la seule année 2023, ces deux allocations ont impacté le budget de plus de 51 M€ (35,4 M€ pour l'APA et 15,6 M€ pour la PCH). Cette hausse de 13% est à la fois liée à un effet prix mais également à un effet volume.

Parmi les hausses de coût sur ces deux secteurs, on peut noter les différentes revalorisations pour les établissements d'accueil qui sont notamment prises en charge par le Département du Nord (comme par exemple les salaires). Les estimations de hausse font état de 4,2 M€ pour les personnes en situation de handicap et 1,6 M€ pour les personnes âgées au Budget Supplémentaire (BS) 2023.

Concernant l'effet volume, par exemple en 2023, les services d'aide à domicile ont vu leur activité augmenter de 2% pour les personnes en situation de handicap et de 3,5% pour les personnes âgées.

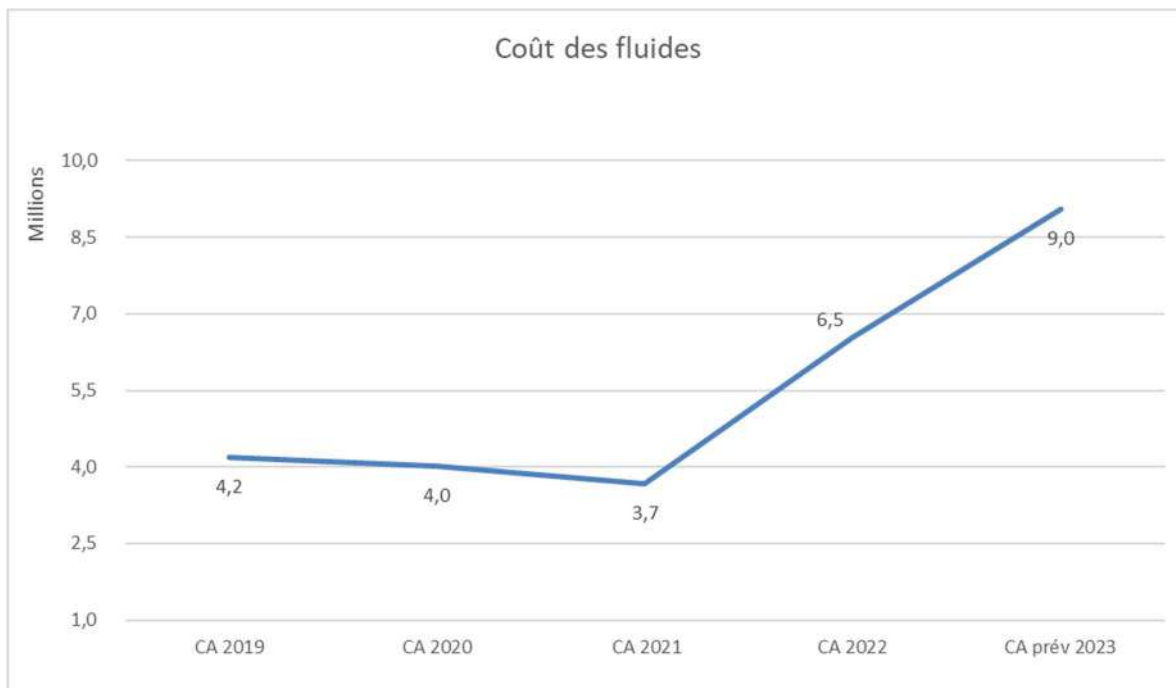
## **b) Des contraintes budgétaires toujours plus fortes**

Les contraintes liées au contexte économique sont toujours plus fortes sur le budget du Département du Nord. Pour l'année 2023 par exemple, ces contraintes sont estimées au minimum à 206 M€. Elles regroupent notamment l'inflation estimée à 55 M€ et des décisions nationales dont l'impact est projeté à 151 M€.

### **(1) La crise énergétique**

Si les impacts de la crise énergétique ont pu largement être constatés en 2022, celle-ci touche encore les finances de l'ensemble des collectivités locales, et, *a fortiori*, celles du Département du Nord en 2023.

La crise énergétique a eu notamment pour conséquence une augmentation sensible du coût des fluides. Entre 2021 et 2023, les dépenses directes de fluides du Département, ont plus que doublé en passant de 3,7 M€ en 2021 à 9 M€ en 2023.



Le coût indirect des fluides marque une augmentation significative. Il impacte notamment les dotations aux collèges qui intègrent les dépenses de fluides : les dotations aux collèges ont ainsi évolué de + 60% entre 2021 et 2023 (de 48 M€ à 76,3 M€). La volonté du Département a été de ne pas pénaliser les collèges tout en travaillant avec eux sur la sobriété énergétique. La part des dépenses de fluides dans les dotations passe de 66% en 2021 à 80% en 2023.

Le Département a aussi pris en compte les dépenses de fluides en augmentation dans les revalorisations des dotations aux établissements d'action sociale (enfance et autonomie).

## (2) Des décisions nationales à impacts importants

Par ailleurs, de nombreuses décisions nationales prises ces dernières années (dont certaines prises au cours de l'année 2023) ont eu des impacts forts dès 2023. Ces impacts sont estimés au minimum à 151 M€.

Le Département du Nord a intégré les décisions des diverses revalorisations salariales dont l'impact est estimé à 96 M€ sur 2023 sans les augmentations incluses dans les dotations aux établissements d'accueil de l'enfance, des personnes âgées et handicapées. Ces revalorisations salariales devront également être financées sur le budget 2024, en grande partie, sans aucune compensation de la part de l'Etat.

En tout premier lieu, le Ségur de la Santé entraîne pour le Département un surcoût prévisionnel de 43,6 M€ pour l'année 2023 contre 30,5 M€ pour l'année 2022.

Les diverses revalorisations du point d'indice ont été estimées pour 2023, tous secteurs confondus, à 29 M€ contre 13 M€ en 2022. Pour rappel, une première augmentation de 3,5% du point d'indice avait eu lieu en juillet 2022 (avec effet année pleine en 2023) et une deuxième de 1,5% en juillet 2023.

Il est particulièrement difficile pour le Département d'anticiper ces mesures. En effet, la dernière augmentation du point d'indice a été annoncée le 12 juin 2023 par le Ministère de la Transformation et de la Fonction publique, confirmée par décret le 29 juin 2023 et applicable dès le 1er juillet 2023.



Les augmentations successives du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) en 2023 (janvier et mai) pèsent à hauteur de 0,5 M€ sur l'ensemble de l'année 2023. Les mesures de revalorisation des grilles de catégories B et C, quant à elles, s'élèvent à 0,2 M€.

Le RSA est revalorisé chaque année au 1<sup>er</sup> avril. Cependant, pour anticiper la forte inflation, le gouvernement a décidé de revoir à la hausse le montant du RSA de 4% dès juillet 2022 sans compensation pérenne.

Le coût de cette hausse anticipée est estimé au total à 41,2 M€ dont 17,2 M€ pour 2023 (1<sup>er</sup> trimestre), compensée uniquement par la baisse du nombre d'allocataires (voir : le tableau ci-dessous « évolution du nombre d'allocataires du RSA et le I.B.1 « une politique de l'insertion particulièrement efficace »).

Le Département a aussi vu, une nouvelle fois, en avril 2023, le RSA revalorisé de 1,6%. Toujours sans compensation de l'Etat.

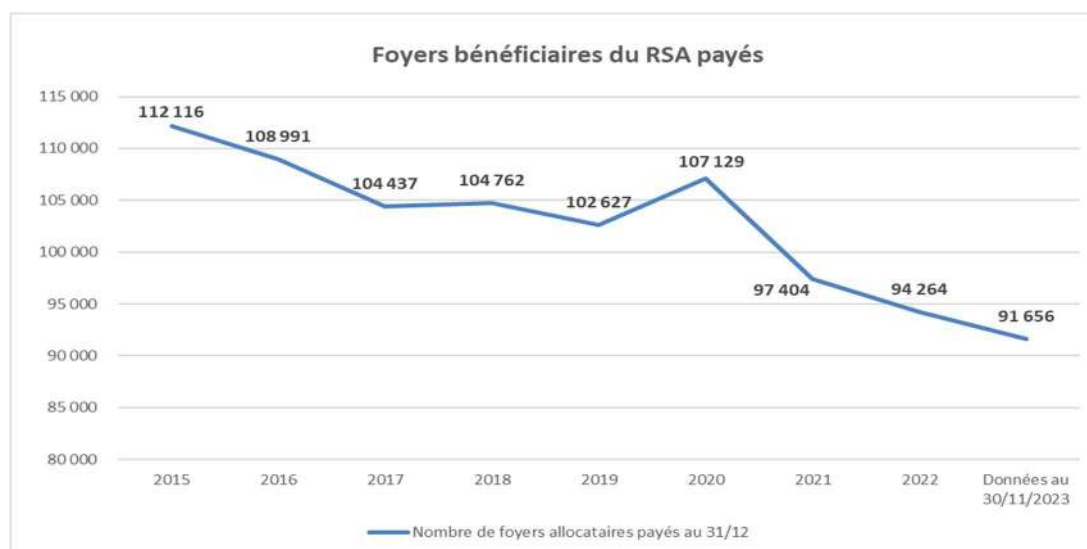
Cependant, en dépit des mesures nationales et du poids des dépenses sociales de plus en plus significatives pour le budget départemental, l'Exécutif maintient ses politiques volontaristes en faveur des plus fragiles tout en maîtrisant sa dette.

## B. Une stratégie néanmoins toujours volontariste

Malgré le contexte économique très incertain et les nombreuses décisions nationales contraignantes qui se sont imposées à lui, le Département du Nord a tenu à maintenir et renforcer ses efforts en faveur des Nordistes les plus fragiles. Le choix a ainsi été fait de conserver une politique volontariste dans ses principaux champs de compétence.

### 1. Une politique de retour à l'emploi particulièrement efficace

La Collectivité a continué ses efforts dans le domaine du retour à l'emploi et en direction des allocataires du RSA, désignée comme une des priorités politiques du mandat. Malgré la hausse du montant de l'allocation, le Département a su contenir le coût du RSA en poursuivant la baisse du nombre d'allocataires en les accompagnant vers l'emploi. Cette baisse s'élève à 3,8% depuis le 31 décembre 2022 (près de 4 000 foyers allocataires en moins au 30 septembre 2023). Comparée aux données du Compte Administratif (CA) 2020, cette diminution dépasse même les 15% (près de 16 200 allocataires en moins).



Cette évolution a permis de réduire de manière considérable les dépenses réalisées entre 2020 (681 M€) et 2022 (621,6 M€) concernant l'allocation RSA soit une baisse de 8,7% et plus globalement sur le secteur de l'insertion (- 8,3%) on passe de 738,1 M€ en 2020 à 676,6 M€ en 2022. Par ailleurs, d'après les dernières données de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du Ministère des solidarités et des familles, le nombre d'allocataires du RSA a diminué davantage dans le Nord (- 3,38%) qu'en France (- 2,32%) sur la période de septembre 2022 à septembre 2023.

Ces résultats ont notamment été permis par l'action des 7 Maisons Nord Emploi implantées au sein de chacun des territoires afin de renforcer l'accompagnement des allocataires du RSA et agissant à toutes les étapes du parcours d'accompagnement pour redonner à chacun une perspective d'emploi. 45 coaches emploi supplémentaires, spécialement dédiés à l'insertion des allocataires de 25 à 35 ans, avaient à ce titre été recrutés en 2022.

Le partenariat inédit et efficace développé avec France Travail se poursuit par ailleurs afin de compléter l'action départementale. En effet, la Maison Nord Emploi de Tourcoing fait partie des 18 territoires sélectionnés pour participer à l'expérimentation RSA France Travail. L'objectif, au-delà du retour à l'emploi, est de rendre visible, lisible et efficace l'accompagnement des allocataires par la mise en place d'un guichet unique renforcé sur l'accompagnement à l'emploi et les freins à l'emploi. Cet accompagnement intensif à 360 degrés est assuré par les professionnels de l'emploi et par une équipe médico-sociale (coaches emploi, conseillers Pôle emploi, chargés de relations aux entreprises, partenaires de l'accompagnement, travailleurs sociaux, psychologues, puéricultrices).

D'autre part, la cinquième édition de la semaine « Réussir Sans Attendre » a été organisée du 20 au 24 novembre 2023 en partenariat avec la Région Hauts-de-France. Dans ce cadre, 1 472 actions ciblées ont été mises en place à destination des 8 864 allocataires qui s'y sont présentés. 490 partenaires étaient également présents (dont près de 300 entreprises) afin d'aboutir à un maximum de promesses d'embauche et d'entrées en formation.

Ainsi, grâce aux actions volontaristes du Département du Nord, ce sont plusieurs milliers d'allocataires du RSA qui ont retrouvé un emploi ou une formation.

## **2. Le renforcement des autres politiques sociales**

Le Département a par ailleurs tenu à renforcer son soutien aux plus fragiles dans le cadre de ses autres compétences dans le domaine social, au-delà des dépenses imposées par l'Etat dans ces domaines.

### **a) Enfance**

En sus des différents dispositifs de revalorisation salariale, des augmentations successives du SMIC et des impacts du Ségur de la Santé, la Collectivité a fait le choix de poursuivre ses efforts, dans le champ de l'enfance.

Ainsi, à travers le plan d'action départemental destiné notamment au renforcement des moyens des établissements et de l'accueil familial, 296 places d'accueil supplémentaires ont été créées depuis 2022 pour les enfants confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE), soit 92 places en établissements et 204 en accueil familial. 29 postes de travailleurs sociaux supplémentaires ont également été créés afin de renforcer les équipes de professionnels et ainsi garantir des conditions d'accompagnement optimales aux enfants confiés. 134 mesures d'Actions Educatives en Milieu Ouvert (AEMO) ont par ailleurs été développées au cours de l'exercice 2022. Enfin, 100 nouvelles mesures d'intervention renforcée à domicile à destination des tout-petits ont été réalisées.

Pour 2023, l'ensemble des mesures représentent plus de 25 M€ supplémentaires en faveur de la protection de l'enfance (établissements sociaux, salaires des assistants familiaux, dispositifs AEMO et Intervention Educative A Domicile (IEAD)), soit 4% de l'ensemble des dépenses de fonctionnement de l'enfance 2023.

Malgré le renforcement de cette politique, la situation de la protection de l'Enfance dans le Département du Nord reste très difficile.

En effet, concernant la loi du 7 février 2022 relative à la protection des enfants, le coût pour l'année 2023 est estimé à près de 14 M€, compensés partiellement par l'Etat (environ 4,8 M€).

Cependant les moyens mobilisés sur la politique enfance représentent 588 M€ en 2023 soit une hausse de 59 M€ (+ 11%) par rapport à 2022 (529 M€). Ils restent insuffisants pour faire face aux difficultés rencontrées actuellement dans le domaine de la protection de l'enfance. C'est dans cette optique que, le 10 octobre dernier, la Présidente du Département des Bouches-du-Rhône et les Présidents des Départements du Pas-de-Calais et du Nord, Madame Martine VASSAL, Messieurs Jean-Claude LEROY et Christian POIRET ont conjointement sollicité Elisabeth BORNE, l'ancienne Première Ministre, par courrier, afin de demander la mise en œuvre d'un plan d'urgence pour la protection de l'enfance.

Après avoir mis en lumière la situation très délicate en matière d'aide sociale à l'enfance et le désengagement structurel des services de l'Etat, les trois Présidents ont appelé l'Etat à prendre des mesures immédiates, travailler sur des chantiers prioritaires, dont l'augmentation de l'offre de soins et d'accompagnement, et enfin des mesures de soutien financier. Il s'agit de réviser les modalités de financement de la protection de l'enfance mais aussi d'allouer des moyens supplémentaires à cette politique, compétence obligatoire des Départements.

À ce stade, il n'y a pas eu de réponse.

### ***b) L'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap***

En matière d'autonomie, le Département a également tenu à poursuivre sa politique volontariste, malgré là encore des dépenses contraintes de plus en plus nombreuses et élevées. Son soutien s'est accru notamment à destination des Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD). Pour 2023, en plus des 26 M€ supplémentaires alloués dans le cadre de la dotation qualité, une enveloppe de 20 M€ (compensée pour moitié par l'Etat) a été accordée pour accompagner les structures. Cela représente 19 % des dépenses totales du budget 2023 (238 M€).

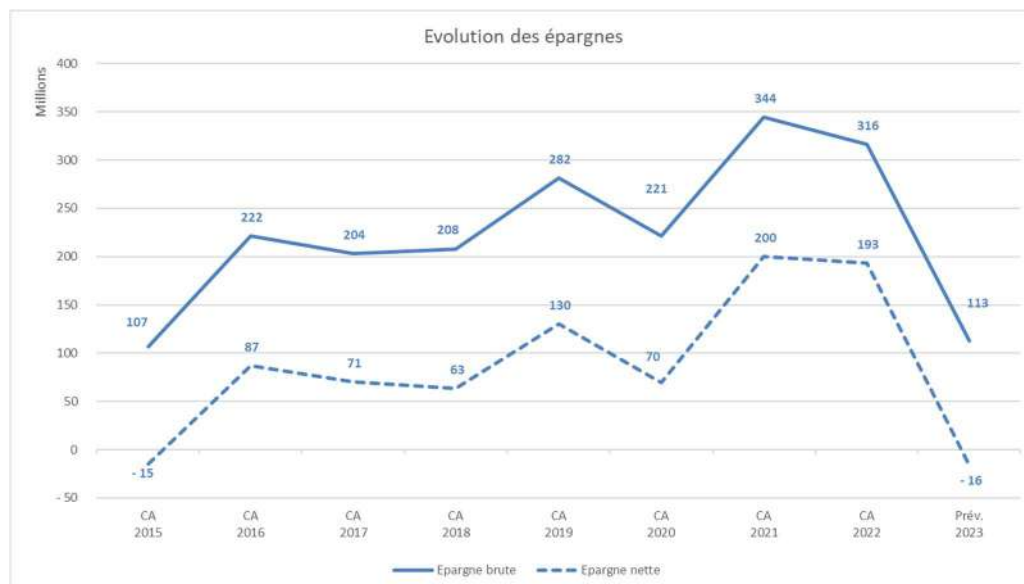
Le Département est par ailleurs attaché au soutien des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, pour faire face aux conséquences de l'inflation, en augmentant de 11,9 M€ les crédits versés aux établissements d'accueil dans le cadre de leurs prestations d'hébergement (soit + 4% par rapport à 2022). Ce sont ainsi 8,7 M€ qui ont été alloués au BP 2023 sur le secteur du handicap, 2,2 M€ sur celui des personnes âgées et 0,9 M€ enfin à destination des SAAD.

## **3. Des équilibres consolidés**

Ces efforts en faveur des Nordistes les plus fragiles et le déploiement d'une politique volontariste au sein de chacun des territoires, notamment en matière d'action sociale, ont été rendus possibles grâce à la bonne santé financière du Département ces dernières années. En effet, après une période difficile jusqu'en 2015 notamment avec un niveau élevé d'endettement (1,4 Md€), le mandat 2015 - 2021 avait pour priorité de restaurer les équilibres du Département du Nord et d'en améliorer ses ratios, afin de pouvoir faire face aux éventuelles baisses de recettes et augmentation de charges à venir.

Sur cette période, la Collectivité s'est donc fixée pour priorités la maîtrise et l'optimisation de ses dépenses de fonctionnement ainsi que la diminution de son stock de dette. Les mesures prises ont

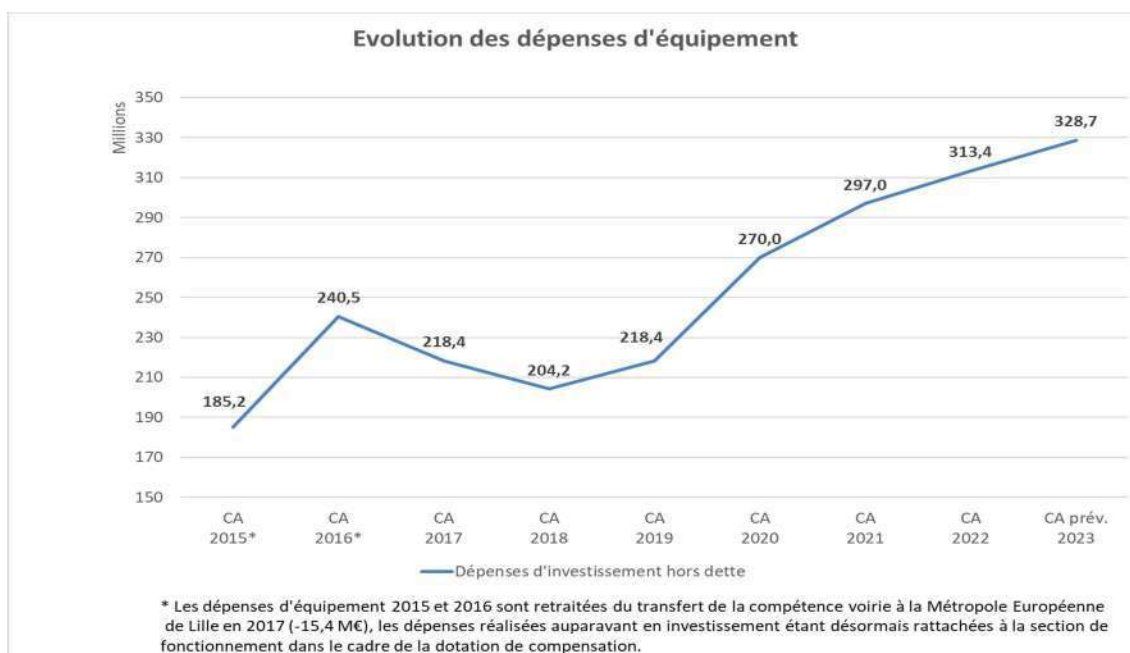
permis au Département d'afficher une épargne brute supérieure à 200 M€ depuis 2016. Le niveau d'autofinancement brut du Département a même dépassé les 300 M€ sur les exercices 2021 et 2022. Compte tenu de la nette augmentation des dépenses en 2023 et des prévisions de recettes à la baisse, notamment sur les DMTO, ces niveaux d'épargne devraient toutefois diminuer au compte administratif (CA) 2023.



#### 4. Le maintien d'un niveau élevé d'investissement (2015-2023)

Cette stratégie de maîtrise des dépenses de fonctionnement, conjuguée à une augmentation continue des recettes de fonctionnement portée par un niveau de DMTO exceptionnel ces dernières années, a permis au Département du Nord de renforcer considérablement son niveau d'autofinancement.

Tout en maintenant un niveau d'endettement stable, la Collectivité a ainsi pu faire progresser le montant de ses dépenses d'investissement. De 185 M€ en 2015, les dépenses d'investissement (hors dette) du Département sont ainsi passées à plus de 310 M€ en 2022 (+ 69% sur la période) et devraient se situer à un niveau comparable sur l'exercice 2023.



Malgré des ressources non maîtrisées et des dépenses inflationnistes, le Département du Nord poursuit sa politique d'investissement en faveur des plus fragiles.

## II. DES RESSOURCES CONTRAINTES QUI N'EMPECHENT PAS LE DEPARTEMENT DE POURSUIVRE SON ACTION ENVERS LES PLUS FRAGILES

Les finances départementales dépendent significativement de la conjoncture économique nationale et internationale.

Selon la Loi de Finances 2024, les prévisions de croissance du Produit Intérieur Brut (PIB) s'accroîtraient pour atteindre environ 1,4% en 2024 (contre 1% en 2023). Quant à l'inflation, celle-ci baisserait pour atteindre 2,5% en 2024 (contre 4,8% attendus pour 2023).

Le tableau suivant synthétise ces éléments en reprenant différentes sources pour l'année 2024.

	Prévisions de croissance	Prévisions d'inflation
Loi de Finances 2024	1,4%	2,6%
Banque de France	0,9%	2,6%
Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE)	1,3%	3,1%
Institut Nationale de la Statistique et Etudes Economiques (INSEE)	0,3%	4,2%
Fonds Monétaire International (FMI)	1,3%	-
Commission Européenne	1,0%	3,2%
Observatoire Français des Conjonctures Economiques (OFCE)	1,2%	3,8%
<b>Hypothèses retenues par le Conseil départemental du Nord</b>	<b>1,4%</b>	<b>3,0%</b>

### A. Des recettes de fonctionnement en hausse mais dont la dynamique échappe au Département

En M€	BP 2023	CA prév 2023	BP 2024	BP 2024/BP 2023
Fiscalité directe (attribution de compensation de CVAE, FNGIR, DCP, IFER)	186,6	188,8	191,0	4,4
Fiscalité indirecte (fractions de TVA (TFB et CVAE), DMTO, TICPE, TSCA...)	1 871,6	1 810,6	1 878,1	6,4
Dotations et compensations (dont FPDMT0)	748,1	773,2	760,0	11,9
Recettes sociales	274,3	288,6	314,9	40,6
Autres recettes (dont ingénierie financière)	72,1	63,7	72,3	0,2
<b>Total</b>	<b>3 152,8</b>	<b>3 125,0</b>	<b>3 216,3</b>	<b>63,5</b>

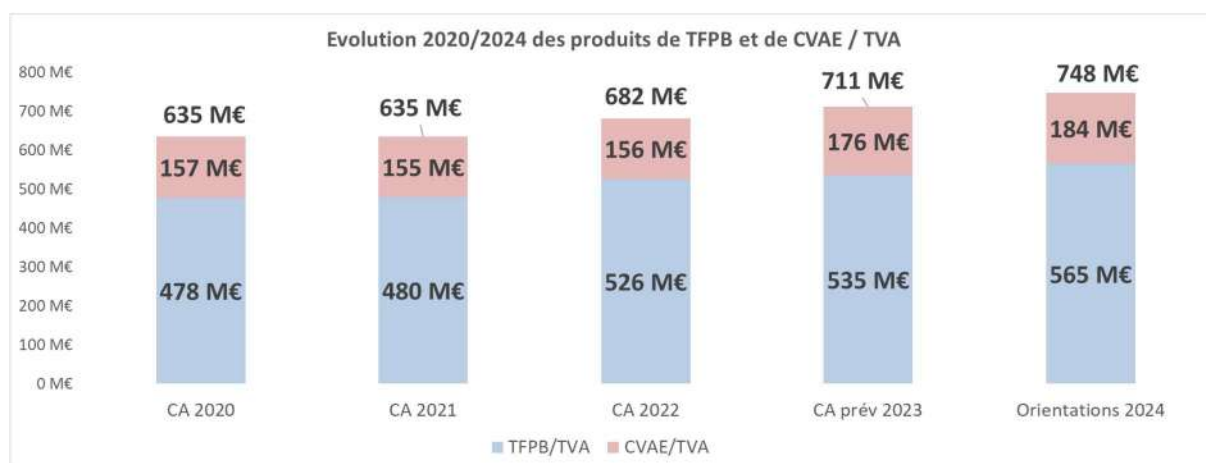
#### 1. La fiscalité

Les réformes fiscales successives ont privé le Département de son autonomie fiscale et donc de sa capacité à agir sur ses ressources. Dès lors, la Collectivité dépend de la conjoncture économique pour

l'essentiel de ses ressources. La Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA) est en effet la première recette, suivie de la dotation globale de fonctionnement. L'Etat reverse plus de la moitié de la TVA aux organismes de sécurité sociale, aux Régions, aux Départements et aux Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI).

Pour 2024, la TVA progresserait de 5,2%, soit un rythme un peu plus élevé qu'entre l'estimé 2023 et 2022 (3,7%). Ces hypothèses reposent sur les estimations de croissance et d'inflation du Gouvernement reprises dans le Loi de Finances 2024.

Le graphique suivant reprend l'évolution de 2020 à 2024 des produits de TFPB et de CVAE remplacés respectivement en 2021 et 2023 par une affectation de fractions de TVA nationale.



Projetés à 331 M€ au BP 2023, les DMTO sont en forte baisse par rapport à 2022 (- 125 M€ soit - 27%), renforçant la dépendance à la conjoncture économique. Cette volatilité des ressources ne permet pas de s'assurer de la capacité à financer les besoins sociaux des Nordistes. En 2024, les DMTO sont estimés à hauteur de 350 M€ (- 50 M€ par rapport au BP 2023 soit - 12,5%).

La TSCA, également liée à la conjoncture économique, devrait néanmoins conserver son dynamisme. Elle repose essentiellement sur les assurances automobiles, le risque incendie et la protection juridique. Cette taxe progresserait de 4% par rapport à 2023 (+ 15 M€). La prévision 2024 est de 387 M€.

Quant à la TICPE affectée pour l'essentiel sur le RSA, elle est stable car fonction du volume de consommation et non des prix des énergies. La prévision 2024 est de 355 M€ (contre 354 M€ en 2023).

## 2. Dotations et fonds de péréquation

La DGF, composée d'une part forfaitaire, d'une dotation de compensation et de la dotation de péréquation urbaine, est attendue en légère baisse à 506,4 M€. Pour rappel, elle était de 508,18 M€ en 2023 (- 0,3%). Non indexée sur l'inflation (impact estimé à 15 M€), l'enveloppe de la DGF affectée aux Départements n'a bénéficié d'aucun abondement contrairement aux Communes. Ainsi, en plus de faire l'objet d'un prélèvement pour financer les Départements connaissant une plus forte dynamique de population, le Département du Nord perd en pouvoir d'achat dans un contexte inflationniste.

Particulièrement sur l'envolée des dépenses énergétiques, la loi de finances pour 2023 intégrait notamment deux dispositifs de soutien aux collectivités : le filet de sécurité et l'amortisseur électricité. Le Département du Nord ne répondait pas aux critères sélectifs.

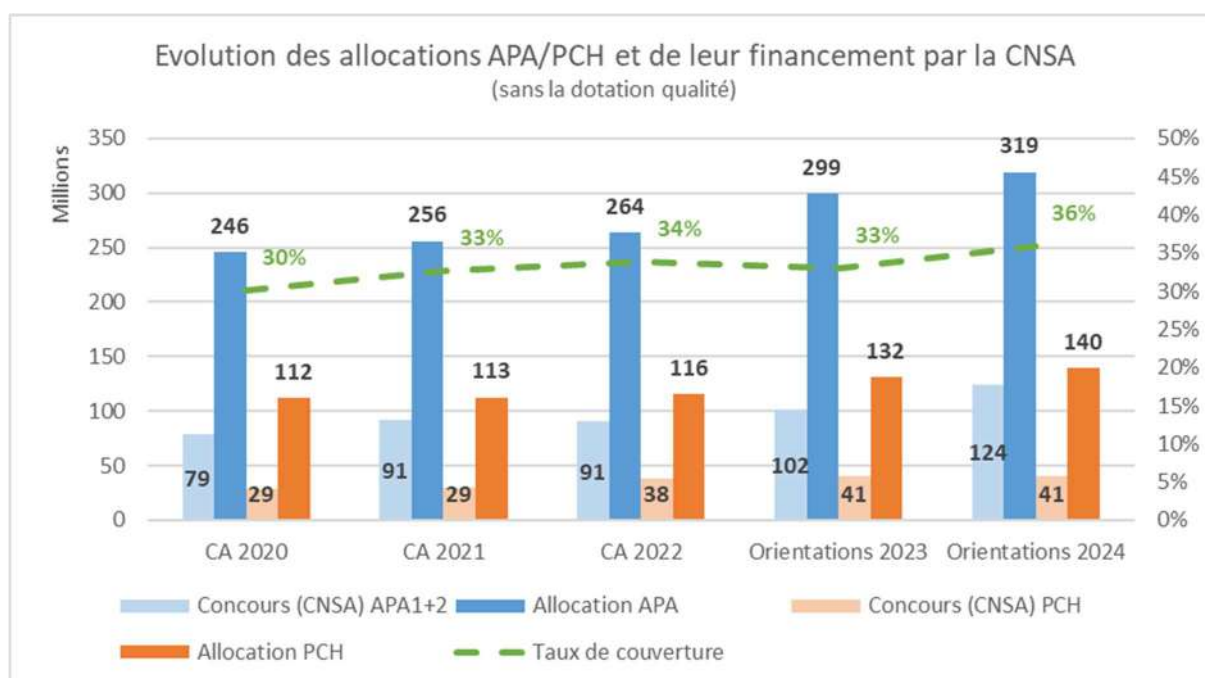
La Loi de finances 2024 ne prévoit pas la reconduction de ces dispositifs. Le Département du Nord ne bénéficiera une nouvelle fois d'aucun soutien étatique en matière énergétique.

Par ailleurs, la péréquation des DMTO est assurée par le fonds de péréquation des DMTO. Malgré une baisse à l'échelle nationale des DMTO estimée à 23%, le rendement du fonds devrait être de 1,74 Md€. La réserve actuelle est de 248,7 M€. Ainsi, au vu de la conjoncture défavorable et du soutien des Départements les plus fragiles, tout ou partie de la réserve pourrait être mobilisée en 2024. Le solde net pour le Département du Nord est donc estimé à 87,1 M€, soit une baisse de 4,8 M€ (soit 5%) par rapport au montant versé en 2023.

### 3. Les recettes sociales

Les concours financiers de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) représentent une recette importante pour le budget départemental. Ils permettent de couvrir une partie du reste à charge des allocations APA et PCH. La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) est également en partie financée par ces concours.

Actuellement, le taux de couverture moyen national est de 37%. Le Nord reste pénalisé avec un taux de couverture d'au mieux 36% (34% si on intègre l'ensemble des dispositifs). Dans un souci de simplicité et de lisibilité, une réforme est attendue en 2025 pour réduire à 3 le nombre de concours (contre 12 aujourd'hui). S'appuyant sur les travaux préparatoires, le Président du Département du Nord s'engage pleinement afin de faire valoir un taux de couverture minimum de 50% pour ces allocations.





Dans l'attente de cette réforme, la Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2024 prévoit une enveloppe nationale supplémentaire de 150 M€ pour faire face à la hausse importante de l'APA. Le Département, avec un taux de couverture inférieur à la moyenne, bénéficiera de cette première compensation supplémentaire. Les prévisions de recettes 2024 sont de 187 M€ pour l'APA et la PCH (y compris dotation qualité à hauteur de 22 M€) contre 151 M€ en 2023 (+ 19%).

#### 4. Mécanisme d'auto-assurance

Lors des Assises des Finances Publiques du 19 juin 2023, le Ministre de l'Économie et des Finances a proposé la mise en place d'un mécanisme d'auto-assurance pour permettre aux collectivités territoriales en période de bonne conjoncture de constituer des réserves financières dans lesquelles puiser en cas de crise.

Ce type d'assurance pourrait être collectif ou individuel, reposer sur un niveau global de recettes avec un seuil défini alimentant un fonds de garantie ou une recette particulière, par exemple la TVA.

Dans son rapport « *Les finances publiques locales 2023* » d'octobre 2023, la Cour des Comptes propose de faire évoluer les objectifs et les modalités du dialogue entre l'État et les collectivités en appelant une « *autonomie financière véritable des collectivités* ». Celle-ci permettrait la mise en place, ou le renforcement par catégorie de collectivités, de dispositifs de mises en réserve. Une fraction de la dynamique des recettes de TVA pourrait être proposée, limitant d'autant plus le rôle d'assureur de l'État.

#### 5. Mobilisation du fonds de sauvegarde

En application de l'article 16 de la Loi de Finances initiale pour 2020, un fonds dit « fonds de sauvegarde », abondé chaque année par la dynamique de la fraction de TVA, a été créé pour soutenir les Départements en cas de forte baisse des DMTO et de hausse importante des dépenses sociales.

Pour 2024, le Président du Département du Nord a obtenu la mobilisation de ce fonds au bénéfice des Départements dont la situation financière est actuellement la plus fragilisée. En accord avec l'Association des Départements de France, les Départements éligibles devront remplir deux conditions cumulatives : leur taux d'épargne brute moyen devra être inférieur à 12% et leur indice de fragilité sociale, calculé en fonction des bénéficiaires des allocations individuelles de solidarité, devra être supérieur à 80% de la moyenne nationale. A ce titre, le Nord prévoit un montant proche de 17 M€.

#### 6. Les autres recettes de fonctionnement

Les autres recettes de fonctionnement devraient être stables et représenter 42 M€.

Elles sont composées notamment des recettes d'ingénierie financière liées 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 16,4 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 8,5 M€ sont attendues sur le secteur des Ressources Humaines, principalement au titre des remboursements (titres restaurants, subrogation du contrat de



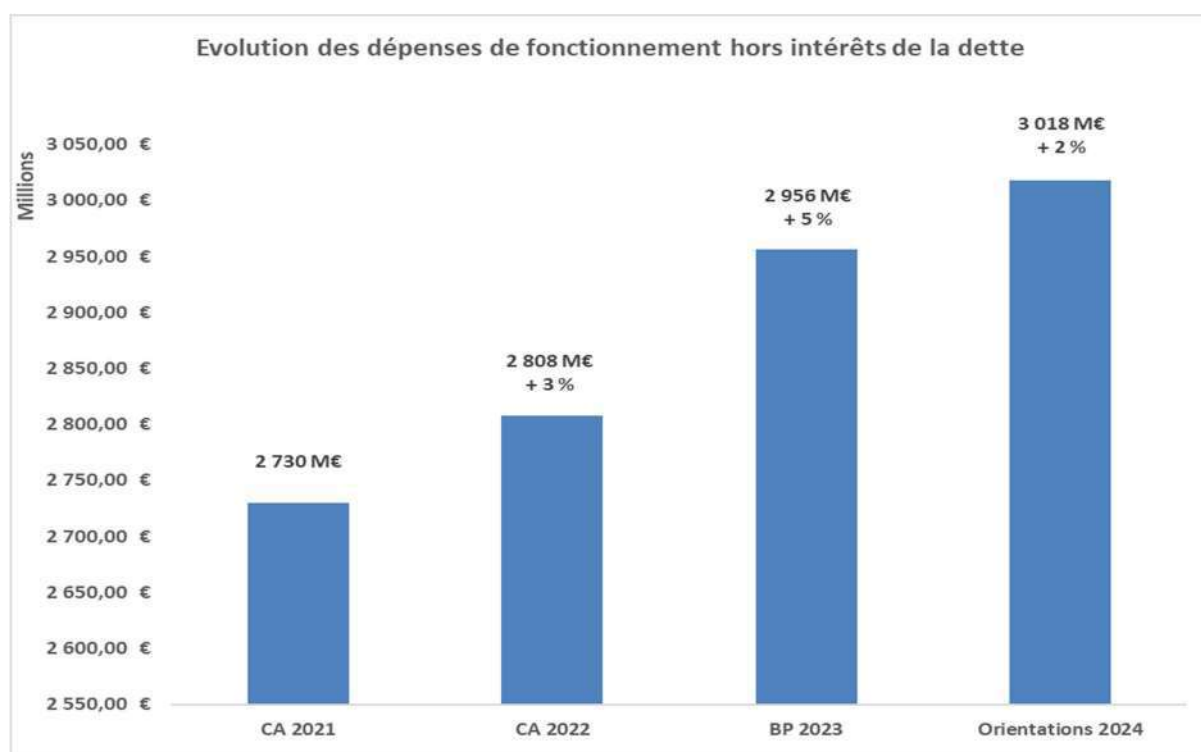
prévoyance...) et des recettes issues du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

En outre, les recettes sur le secteur des collèges correspondent pour l'essentiel à la participation des familles au titre de la restauration et de l'hébergement des collégiens (4,4 M€).

Sur le secteur de la voirie, des recettes sont estimées à 1,2 M€ pour les redevances d'occupation du domaine public départemental.

Pour compléter ces recettes de fonctionnement 30 M€ de reprise de provisions seront nécessaires.

## **B. Une action au service des Nordistes les plus fragiles dans un contexte de dépenses de fonctionnement inflationnistes**



### **1. Des contraintes économiques et des décisions nationales touchant toutes les politiques publiques**

En hausse de 2,1 % par rapport au BP 2023 (2 956 M€), les dépenses de fonctionnement pour l'exercice 2024 sont projetées à 3 018 M€, impactées à hauteur de 168 M€ par l'ensemble des contraintes et décisions nationales qui touchent l'ensemble des politiques publiques.

L'impact du Ségur et l'avenant 43 est notamment projeté à 67 M€ contre 59 M€ pour l'année 2023 (+13%). Les différentes revalorisations salariales dont les augmentations du point d'indice et l'augmentation des grilles de 5 points au 1<sup>er</sup> janvier 2024 sont estimées à 37,5 M€. Enfin l'anticipation

de l'augmentation du RSA en juillet 2023 représente environ 17 M€ sur l'année 2024. Quant à l'augmentation du RSA à partir de 2024, elle est projetée à 17 M€.

Le coût de l'inflation sur le budget 2024 est estimé à 30 M€.

## **2. Solidarité humaine**

### **a) L'enfance**

La protection de l'enfance est une politique majeure du Département. 52 M€ supplémentaires par rapport au BP 2023 seront notamment consacrés aux établissements de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) et à l'accueil familial soit une augmentation de 12%, dont 18 M€ pour les assistants familiaux.

Le Département fait également le choix du développement de sa politique d'accompagnement à domicile. En effet, quand les situations le permettent, le lien de l'enfant avec sa famille est maintenu en limitant le recours au placement. 41 M€ sont estimés nécessaires pour 2024 afin de couvrir plusieurs dispositifs dont l'Accompagnement Éducatif en Milieu Ouvert (AEMO) et les interventions éducatives à domicile.

Par ailleurs, le plan de protection de l'enfance est stabilisé à hauteur de 6 M€.

Lors du Comité Interministériel de l'Enfance du 20 novembre dernier a également été présenté le nouveau plan 2023-2027 de lutte contre les violences faites aux enfants. Ce plan apporte plusieurs axes de travail dont, par exemple, la création du dispositif « scolarité protégée » qui doit renforcer le lien entre l'Éducation Nationale et les acteurs de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE). Aujourd'hui, si l'Etat annonce un appel à projet (AAP) de 15 M€ pour ce dispositif, aucune précision ni aucun chiffrage n'ont été présentés quant à son coût réel pour les Départements.

Afin de poursuivre le développement d'actions nouvelles ou innovantes en réponse aux besoins spécifiques des enfants les plus vulnérables, le Département du Nord a lancé un Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) courant 2023, sur 4 thématiques :

- adaptation du dispositif d'hébergement des enfants confiés à l'ASE ;
- aide et soutien aux assistants familiaux ;
- nouvelles réponses d'accompagnement à domicile, en prévention et en protection ;
- accompagnement éducatif et de soin avec hébergement.

396 mesures et 58 places ont d'ores et déjà été ouvertes en 2023, pour un montant total de 3,47 M€, dont 1,5 M€ dans le cadre de la stratégie de prévention et de protection de l'enfance (CDPPE).

### **b) L'autonomie**

Comme sur les années antérieures, les secteurs de l'APA et de la PCH sont prévus en augmentation en 2024 en raison des effets volume et prix.

Cette augmentation, inhérente à l'évolution de la population du Département et à son vieillissement, est accentuée en 2024 par différents dispositifs.

En effet, la poursuite des mesures nationales issues de la loi relative à l'Adaptation de la Société au Vieillessement (ASV) implique une augmentation des plafonds des plans d'aide et la baisse du reste à charge des bénéficiaires. Il en résulte également une revalorisation du tarif horaire du forfait des Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD) et l'application de la convention titre IV avec la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA), soit la mise en œuvre du Ségur de la Santé.

### (1) Les allocations APA et PCH

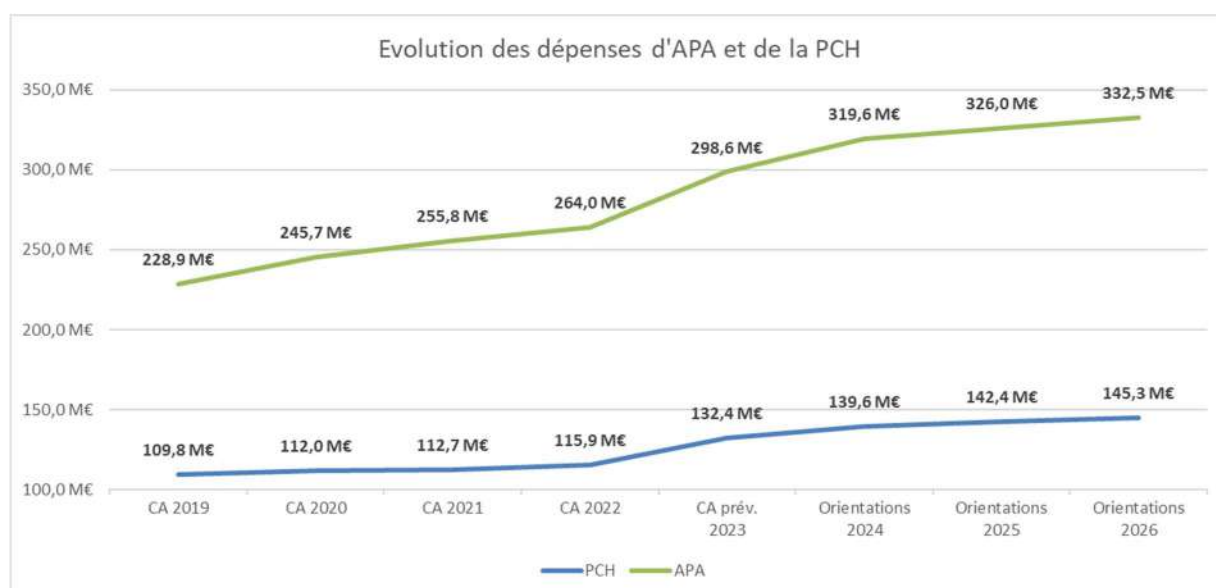
Le montant de l'APA augmente chaque année pour atteindre selon les estimations 299 M€ en 2023. En 2024, l'APA est attendue à hauteur de 320 M€, soit + 6,6%.

Les dépenses de PCH, quant à elles, sont attendues à 140 M€, soit + 4,7% (132,4 M€ en 2023).

Le tableau ci-dessous présente l'évolution des dépenses d'APA et de PCH depuis 2022 :

En M €	CA 2022	CA prév. 2023	Orientations 2024	Evolution 2023/2022	Evolution 2024/2023
APA	264,0	298,6	319,6	13,1 %	7,0 %
PCH	115,9	132,4	139,6	14,3 %	5,5 %

Après le pic des mesures de revalorisation des métiers du secteur en 2023, les impacts liés au nombre de bénéficiaires et aux coûts des tarifications pèsent sur les finances départementales, même si l'évolution est moins marquée en 2024. Ces deux allocations représentent 15% (soit plus de 459 M€) des dépenses de fonctionnement et restent insuffisamment compensées par la CNSA malgré une amélioration du reste à charge de l'APA attendue à hauteur de 40% en 2024.



### (2) L'hébergement des personnes en situation de handicap

L'activité des établissements d'accueil de personnes en situation de handicap connaît une croissance continue depuis 2020 pour atteindre pour 2024 des prévisions à 260 M€, soit une évolution de + 18 % sur 4 ans.

En M€	CA 2020	CA 2021	CA 2022	CA prév. 2023	Orientations 2024
<b>Etablissements et services personnes handicapées</b>	<b>225,7</b>	<b>229,8</b>	<b>243,7</b>	<b>258,5</b>	<b>265,9</b>
<i>Dont l'accueil en établissements</i>	<i>220,6</i>	<i>224,9</i>	<i>238,5</i>	<i>253,1</i>	<i>260,3</i>

En application des accords pour une revalorisation salariale des professionnels soignants des Établissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux (ESMS), dits accords Laforcade, et de la conférence des métiers, le Département a également participé aux revalorisations salariales pour les personnels soignants (médecins, infirmières, personnel paramédical, Aide Médico-Psychologique (AMP), Accompagnement Educatif et Social (AES), Auxiliaire de Vie Sociale (AVS)) et socio-éducatifs des ESMS non médicalisés depuis 2021.

Le financement de ces mesures est amené à se poursuivre en 2024.

La transformation de l'offre se poursuivra en favorisant le lien entre des solutions d'hébergement et le domicile, et permettra d'accompagner au mieux les Nordistes dans une logique de parcours.

### **c) Insertion et RSA**

Malgré les revalorisations intervenues en 2023 et celle prévue en avril 2024, les dépenses liées au RSA devraient diminuer de plus de 4% en 2024 (621 M€), grâce à la politique incitative de retour à l'emploi menée par le Département.

Les hypothèses retenues pour 2024 prévoient une baisse continue du nombre d'allocataires au rythme de 0,25% par mois. Dans le même temps, la revalorisation d'avril 2024 devrait atteindre 4,6% sans compensation par l'Etat.

### **d) Offres de soins : Maisons Nord Santé**

Afin de lutter contre les déserts médicaux, le Nord a pris toute sa place aux côtés des EPCI pour répondre aux besoins des Nordistes et faciliter l'accès aux soins. Le Conseil départemental a ainsi validé en 2023 le principe de création de deux Maisons Nord Santé.

Les missions et activités portées par les centres sont 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 mettre en place ces Maisons Nord Santé, les compétences ont été réparties entre différentes institutions :

- Département du Nord : la gestion des ressources humaines et du matériel médical et administratif ;
- EPCI : la mise à disposition des locaux, de leurs entretiens et des fluides ;
- Agence Régionale de Santé (ARS) : l'accompagnement en ingénierie et la validation d'un projet de santé ;
- Assurance Maladie : le conventionnement et la contractualisation.

Le modèle économique des Maisons Nord Santé repose en premier lieu sur les recettes des actes facturés à l'Assurance Maladie mais également sur les accords conventionnels et institutionnels et les financements spécifiques liés aux ressources humaines.

Suite à l'appel à projet, de nouveaux Maisons Nord Santé devraient venir compléter l'offre départementale dès 2024.

### e) **Collèges : fluides / dotations et forfaits**

Le budget du secteur des collégiens connaîtra lui aussi une hausse (114 M€ contre 112 M€ au BP 2023). Après une hausse conséquente en 2023, liée aux impacts de l'inflation et notamment à l'augmentation du coût des fluides, ce sont les forfaits d'externat qui seront en augmentation puisque leur mode de calcul implique un décalage sur l'année N+1.

Les dotations de fonctionnement aux collèges publics sont évaluées à 37 M€ en 2024. Pour rappel depuis 2022, elles sont calculées en fonction de la consommation réelle des collèges sur les exercices précédents et sur les prévisions d'évolution des coûts de l'énergie.

Le Département renouvelle également ses marchés d'achat d'énergie pour le gaz et l'électricité sur la période 2024-2030. Cette politique d'achat maîtrisée et regroupée permet d'envisager des coûts moins élevés en 2024 et pour les années à venir.

Réduire les coûts de la facture énergétique nécessite de continuer de sensibiliser et mobiliser l'ensemble des utilisateurs et usagers des collèges sur la réduction des consommations. Les établissements sont ainsi invités à participer activement à la mise en œuvre des éco gestes (éteindre les lumières, arrêter les ordinateurs, impression recto/verso, lumière naturelle privilégiée...) et à limiter la consommation énergétique dans l'ensemble des installations (bureaux, salles de classe, demi-pension, logements...). Pour ce faire, le Département s'engage à accompagner et à participer aux efforts nécessaires dans le cadre de la maîtrise d'énergie, notamment via le recrutement de « coaches énergie ».

## 3. **Solidarités territoriales**

Le secteur des solidarités territoriales prévoit une orientation 2024 à hauteur de 137 M€. La stratégie est marquée par un changement de périmètre ainsi qu'une rationalisation des dépenses de fonctionnement afin de soutenir les secteurs les plus en besoin.

En M€	CA prév. 2023	Orientations 2024	Orientations 2025	Orientations 2026
<b>21 INFRASTRUCTURES ET RESEAUX</b>	11	9	10	10
<b>22 PROJETS STRATÉGIQUES CO-FINANCÉS</b>	0	1	1	1
<b>23 DEVELOPPEMENT TERRITORIAL ET CADRE DE VIE</b>	14	12	14	14
<b>24 CULTURE</b>	14	14	15	15
<b>25 AIDE AUX TERRITOIRES</b>	3	1	2	2
<b>26 SDIS</b>	99	100	102	103
<b>Total général*</b>	<b>140</b>	<b>137</b>	<b>144</b>	<b>146</b>

*Les totaux généraux peuvent différer de la somme des lignes du fait des arrondis.*

D'abord, il faut souligner le changement de périmètre pour plusieurs actions :

- le Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE) : le budget 2023 ayant pris en charge les 1,9 M€ de reliquat de taxe d'aménagement, le budget 2024 sera aligné sur la part de taxe d'aménagement affectée ;
- opération exceptionnelle d'1 M€ en 2023 pour la distribution de 27 800 paniers anti-inflation permettant d'apporter une aide aux personnes dans le besoin mais aussi de soutenir l'économie locale.

#### *a) Rationaliser les dépenses pour soutenir les secteurs les plus en besoin*

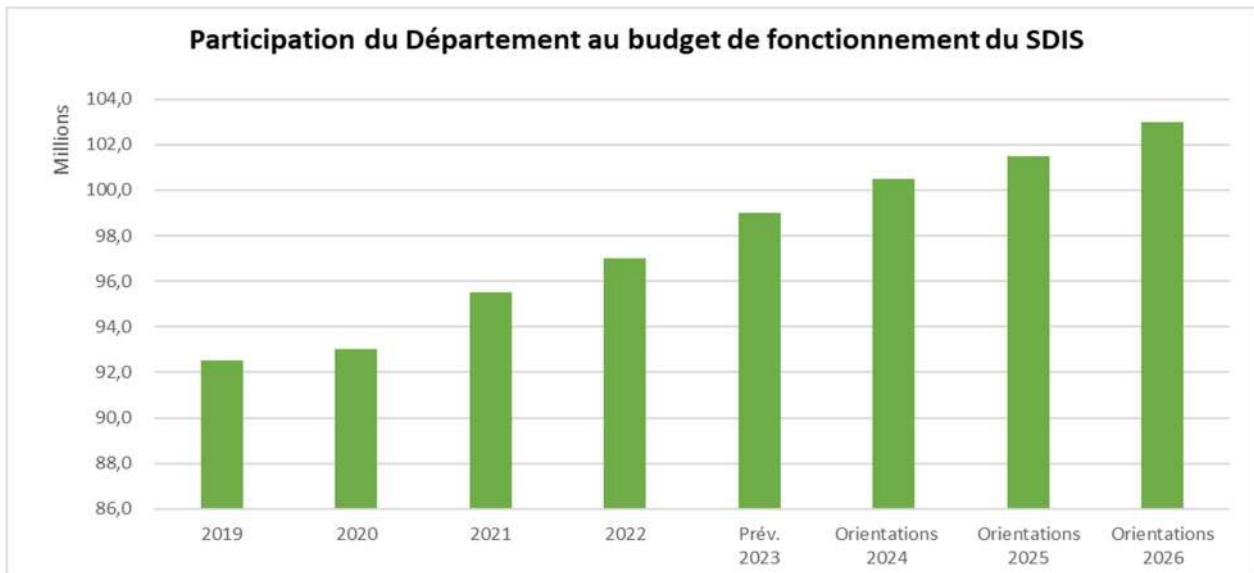
Malgré un budget global contraint, le Département continue de soutenir le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS). Le Département a fait le choix de renforcer cette politique en allouant chaque année des crédits supplémentaires.

Depuis la loi de départementalisation de 1996, le Département a pris une place majeure dans le financement du SDIS. Pour rappel, au BP 2023, la participation du Département représentait 45% des recettes de fonctionnement du SDIS.

En effet, le SDIS fait face, comme le Département, à une hausse continue de ses charges. La contribution du Département passe de 92,5 M€ en 2019 pour atteindre 100,5 M€ en 2024. Cela représente une augmentation de 8%.

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 ;
- renforcer son action lors de la coupe de monde de rugby 2023 (0,5 M€) ;
- préparer ses interventions pour les épreuves des Jeux Olympiques 2024, notamment le handball et le basketball (0,5 M€).



### ***b) Des actions marquantes dans les Territoires***

Le sport sera à l'honneur en 2024 dans notre Département. Le 2 juillet, la flamme olympique traversera six villes nordistes (Dunkerque, Tourcoing, Wallers-Arenberg, Douai, Cambrai et Avesnes-sur-Helpe) et notamment la célèbre trouée d'Arenberg ainsi que la ville de Lille qui sera ville étape. Par ailleurs, le 25 août, c'est la ville de Valenciennes qui sera hôte de la flamme paralympique. Le Nord défend le développement du sport notamment adapté pour tous les Nordistes et soutient le passage de la flamme à hauteur de 150 000 €. Pour rappel, 80 disciplines sportives bénéficient de l'aide financière du Département.

En matière de sécurité routière, au-delà des 7,5 M€ estimés pour l'entretien des routes, le Département a décidé de continuer de renforcer et conforter son service hivernal. Depuis 2023, le Département consacre à ce secteur 2 M€, soit une augmentation de près de 40% du budget par rapport à 2019 (1,4M€). Ceci permettra aux 250 agents déployés sur le territoire d'assurer les opérations de salage et de déneigement des routes départementales. 7000 tonnes de sel ont été achetées en prévision de l'hiver 2023-2024. Pour rappel, les agents bénéficient d'une formation dans le cadre de Nord durable pour une utilisation optimale du sel de déneigement.

### ***c) Le développement durable : une politique centrale et transversale***

Le développement durable est prégnant dans les politiques publiques départementales. En effet, cette thématique revêt une dimension pluridisciplinaire (restauration collective, Administration durable, mobilité douce...).

Pour accompagner les collectivités territoriales dans leur transition écologique, le Gouvernement renforce le fonds vert en 2024 à hauteur de 2,5 Mds€ (+ 500 M€) et le pérennise jusqu'en 2027.

Ce fond s'appuie sur 3 axes :

- « Renforcer la performance environnementale » par la rénovation des bâtiments publics locaux, le soutien au tri à la source et à la valorisation des bio-déchets, la rénovation des parcs lumineux d'éclairage public ;
- « Adapter les territoires au changement climatique » par la prévention des inondations, la renaturation des villes et des villages... ;

- « Améliorer le cadre de vie » par le développement du covoiturage, le développement des mobilités durables en zones rurales...

### (1) La restauration collective

L'approvisionnement local dans la restauration collective est un objectif essentiel de la politique agricole du Département du Nord, engagé à développer cette démarche dans les collèges et établissements médico-sociaux (Etablissements Hébergeant des Personnes Agées et Dépendantes (EHPAD), maisons de l'enfance et établissements pour personnes en situation de handicap).

En partenariat avec la Région Hauts-de-France, la Métropole Européenne de Lille (MEL), l'Association des Maires du Nord (AMN) et la Chambre d'Agriculture du Nord-Pas-de-Calais, un label « Ici je mange local » a été mis en place. Le Département du Nord comptabilise au total depuis le début de la démarche 152 établissements labellisés et comptant au moins 1 étoile.

### (2) L'Administration durable

Afin de transformer les services départementaux, le projet d'Administration Durable s'articule autour de trois axes : mobilités, consommations et pratiques Durables. Ce sont ainsi une multitude d'actions prioritaires qui sont déclinées, impactant à la fois les dépenses de fonctionnement et d'investissement.

En matière de mobilités durables, plusieurs dispositifs ont été mis en place :

- acquisition de véhicules décarbonés : 20 vélos, 5 trottinettes électriques, 5 vélos à assistance électrique et 5 vélos pliants sont réservables par tous les agents ;
- élargissement du forfait mobilité durable (cumul avec le remboursement transports en commun à hauteur de 75% avec effet rétroactif depuis septembre 2023, hausse du plafond et élargissement des modes de transports durables éligibles) dans le cadre de son ambition Nord Durable ;
- en parallèle, le Département encourage le covoiturage et réduit son nombre de places de parkings privés en location en 2024.

Le Département mène aussi d'autres actions :

- déploiement du nouveau parc des copieurs qui ont permis de passer de 20 millions d'impression en 2022 à 18 millions en 2023 ;
- le Nouveau Forum qui permettra de réduire nos consommations d'énergie, passant d'une consommation de 5M kwh contre 9,6M kwh lors de la présence des services centraux sur différents sites ;
- le Nouveau Forum c'est aussi 1150 m<sup>2</sup> de panneaux photovoltaïques ;
- en une année, baisse de 20% des consommations de gaz dans les collèges et de 17% dans les bâtiments départementaux, notamment grâce à l'accompagnement des comportements des usagers grâce à nos energy managers ;
- les consommations durables avec des démarches zéro déchet, zéro plastique (fontaines à eau) ;
- des ambassadeurs « Colibris » sont identifiés afin de sensibiliser au développement durable.
- afin d'inclure et d'aider les citoyens dans la démarche de transition écologique le dispositif Nord Equipement Habitat Solidarité (NEHS) sera reconduit en 2024 à hauteur de 0,1 M€.
- les opérations de plantation et de renaturation en ville se poursuivront en 2024 avec un budget à hauteur de 0,3 M€.



Le bilan de nos émissions de CO2 est très positif, entre 2018 et 2022, le Département du Nord a réduit ses émissions de 7,4%.

Toutes ces actions permettent au Département du Nord de s'investir pleinement dans le développement durable.

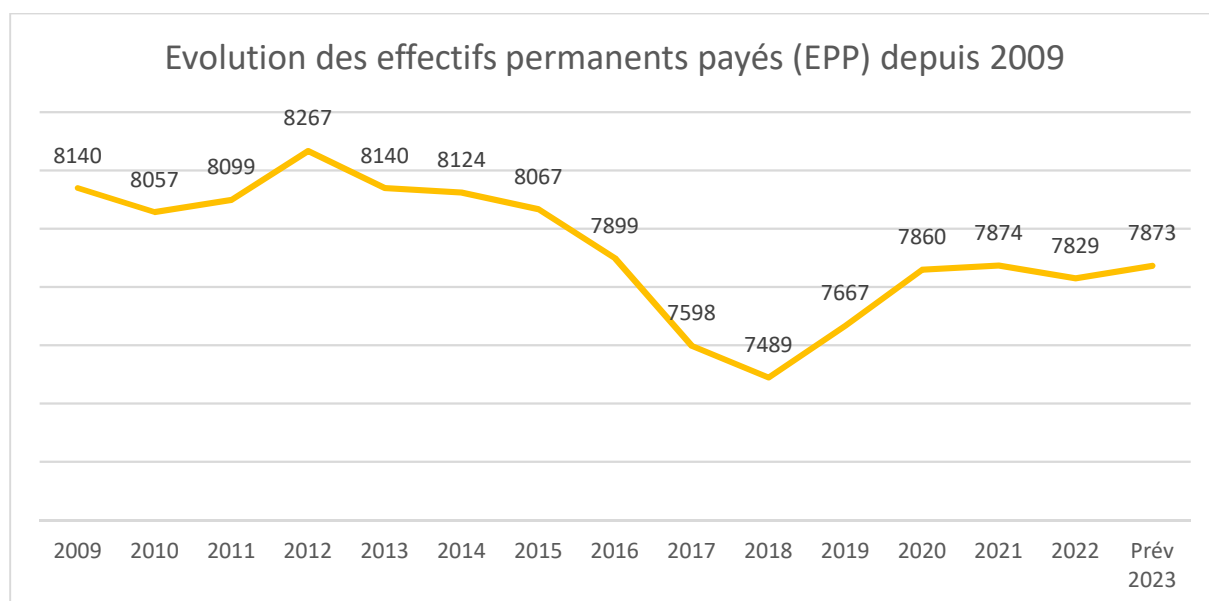
#### 4. Finances et moyens généraux de l'administration : focus sur la masse salariale

Le Département du Nord est résolument engagé dans une gestion rigoureuse et maîtrisée de sa masse salariale, en dépit des mesures nationales qui s'imposent à la Collectivité.

Le Département met ainsi en œuvre une stratégie RH d'optimisation des ressources activant plusieurs leviers : 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, 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 CDD, recherche de co-financements sur les projets de la Collectivité, mise en œuvre d'un schéma directeur des systèmes d'information pour optimiser le recours aux outils numériques et augmenter la productivité. Cette gestion efficiente a pour but de pouvoir renforcer les moyens pour les politiques prioritaires de la Collectivité par des créations de postes (politique de retour à l'emploi des allocataires du RSA, protection de l'enfance, évaluation des plans d'aide APA...).

Cette politique se traduit par une maîtrise des effectifs, permettant ainsi d'intégrer les différentes mesures nationales (hausse du point d'indice, rééchelonnement de grilles indiciaires, SEGUR de la santé pour le secteur médico-social).

La masse salariale est donc projetée à effectif constant en tenant compte de l'augmentation naturelle des traitements (glissement vieillesse technicité).



Au 31 décembre 2023, l'effectif du Département du Nord devrait s'élever à 7 873 agents sur postes permanents (90,5% de fonctionnaires et 9,5% de contractuels sur postes permanents).

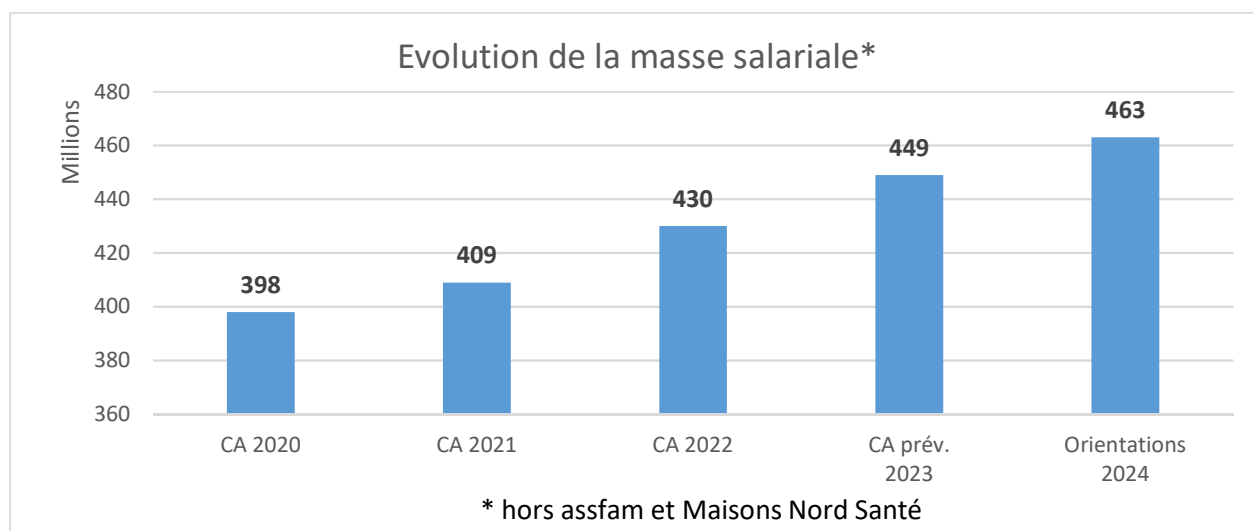
L'effectif prévisionnel de 7 873 agents sur postes permanents au 31 décembre 2023 devrait se répartir par catégorie hiérarchique et par filière de la façon suivante :

Catégorie hiérarchique	
A	45%
B	17%
C	38%

Filière	
Administrative	37%
Technique (dont les agents des collègues)	32%
Médico-sociale / Médico technique / Sociale	29%
Autres (Animation / Culturelle / Sportive)	2%

Chaque année, les Directions Générales Adjointes (DGA) déclinent leurs feuilles de route pluriannuelles en matière de ressources humaines, pour accompagner la modernisation de 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, qui a permis de contenir les dépenses de masse salariale.

Globalement, pour l'année 2023, la projection s'élève à 449 M€ (hors budget annexe du Laboratoire départemental) avec notamment de nombreuses évolutions réglementaires détaillées ci-après.



Cette masse salariale se répartit de la manière suivante :

		Part de la masse salariale
<b>Éléments du salaire brut et part salariale</b>		<b>71,6 %</b>
<i>Dont</i>	<i>Traitement</i>	<i>55,1 %</i>
	<i>Régime Indemnitare (dont l'allocation sociale et le CIA)</i>	<i>14,1 %</i>
	<i>Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)</i>	<i>0,8 %</i>
	<i>Supplément Familial de Traitement (SFT)</i>	<i>1,1 %</i>
	<i>Allocation retour à l'emploi (ARE)</i>	<i>0,4 %</i>
	<i>Participation au transport</i>	<i>0,1 %</i>
<b>Part patronale</b>		<b>28,4 %</b>

En 2024, l'augmentation de la masse salariale se caractérise par des mesures budgétées telles que le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) pour 4,8 M€ et les revalorisations de la filière sociale et médico-sociale dans le cadre des différentes étapes du Ségur pour 18 M€, ainsi que des mesures intervenues en cours d'année telles que la hausse du SMIC pour 0,4 M€, la hausse du point d'indice pour 3,1 M€ et les mesures « bas de grille » pour 0,2 M€.

Le dispositif de rémunération des heures supplémentaires sera reconduit en 2024 dans les mêmes conditions que les années précédentes. Pour information, le coût des heures supplémentaires est évalué à 0,8 M€ pour l'année 2023.

La Collectivité poursuit par ailleurs l'objectif de reconnaissance de l'investissement de tous les agents par le biais du Complément Indemnitare Annuel (CIA) de 3,31 M€ (versé pour la première fois en décembre 2018 et renouvelé chaque année).

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.

Après deux années de hausse de l'absentéisme, en particulier pour la maladie ordinaire, la tendance baissière en 2023 est le fruit d'un travail actif de pilotage et de suivi de l'absentéisme. La politique de prévention pilotée par la Maison départementale de la santé au travail (aménagement et adaptations de postes), les dispositifs d'entretien de ré-accueil au retour des absences, combinés à la mise en place d'un entretien systématique avec les services de la direction des ressources humaines pour les agents absents plus de 90 jours, permettent d'assurer les conditions d'un maintien dans l'emploi du personnel départemental. Le renforcement de la politique d'accompagnement dans le cadre de la politique RH

appuiera ces travaux dans l'objectif de favoriser l'adéquation des ressources aux besoins du service public départemental.

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 du territoire en matière d'emploi.

Certains des dispositifs déployés participent au développement de notre « marque employeur » et ont un effet sur la masse salariale :

- stages et apprentissage : le Département du Nord s'inscrit dans une démarche dynamique d'accueil de stagiaires et d'apprenti(e)s afin de dynamiser les ressources humaines, faire connaître les projets du Département, transmettre les savoir-faire, créer un vivier de profils ;
- service civique volontaire : le département du Nord accueille et accompagne 60 jeunes en service civique volontaire par an dans le cadre de l'accompagnement numérique des usagers ;
- élèves boursiers : le Département du Nord a lancé un dispositif permettant aux étudiants assistants sociaux en 1<sup>ère</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> année d'étude, éducateurs spécialisés en 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>e</sup> année d'étude, éducateurs de jeunes enfants en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> année d'étude, et infirmiers spécialité puéricultrice en 4<sup>e</sup> année d'étude, de bénéficier d'une bourse. Les étudiants s'engagent à rejoindre les services départementaux dès l'obtention de leur diplôme en qualité de travailleur social, pendant une durée égale au versement de la bourse ;
- immersion professionnelle des allocataires du RSA : ce dispositif permet de découvrir les métiers de la Collectivité et de candidater sur les postes ouverts au recrutement externe notamment ;

Avec une ancienneté moyenne de plus de 16 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 d'accompagner la détection des talents.

Ces évolutions s'accompagnent également d'une politique de formation plus attractive, multimodale et s'adaptant aux défis présents et futurs du Département du Nord : Compte Personnel de Formation (CPF), parcours métiers, partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), modernisation des outils de gestion, professionnalisation des équipes RH, 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 Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) 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 de l'organisation départementale.

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.

Pour mémoire, depuis le 1er janvier 2017, la durée légale du temps de travail au Département du Nord est de 1 607 heures.

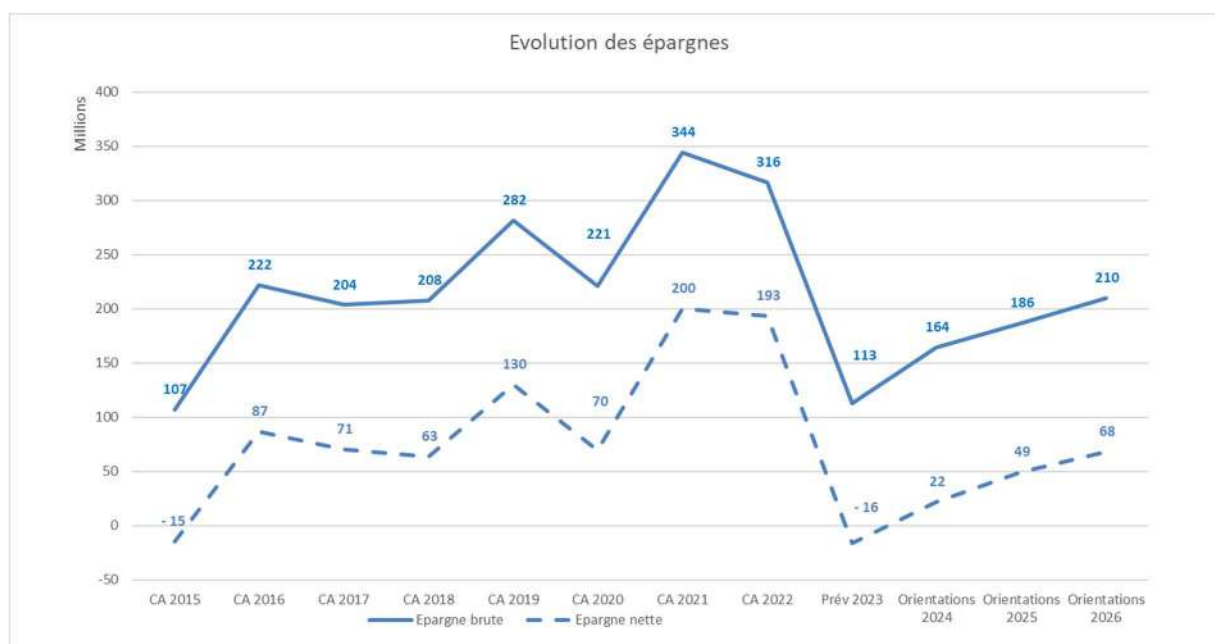
## C. Une volonté de maintenir un niveau d'investissement élevé

### 1. Le financement de l'investissement

#### a) *Evolution des épargnes*

Avec des dépenses de fonctionnement en nette augmentation et des recettes dont la dynamique est plus limitée et incertaine, le Département est confronté à un « effet ciseaux ». Dès lors, l'enjeu pour la Collectivité est de parvenir à conserver des niveaux d'épargne suffisants pour poursuivre son action volontariste envers les plus fragiles et conserver sa capacité à investir en faveur de l'ensemble des Nordistes.

A ce jour, et malgré un montant d'intérêts de la dette, qui devrait augmenter sur l'exercice à venir pour dépasser 34 M€, les trajectoires des différents niveaux d'épargne devraient repartir à la hausse dès 2024. Une épargne brute de 164 M€ et une épargne nette de 22 M€ pourraient être dégagées. Le budget 2024 profiterait de la reprise du résultat excédentaire prévisionnel 2023 estimé de l'ordre de 100 M€.



#### b) *Les recettes propres d'investissement*

Plus de 73 M€ de recettes propres d'investissement sont prévues en 2024.

Ces recettes sont constituées principalement du Fonds de Compensation pour la Taxe sur la Valeur Ajoutée (FCTVA) (42% soit 31 M€) et la Dotation Départementale d'Equipeement des Collèges (DDEC) pour plus de 18% (soit 13 M€). Pour rappel, cette recette forfaitisée est stable depuis 2008.

Par ailleurs, la Dotation de Soutien à l'Investissement des Départements (DSID) représentera en 2024 plus de 10% de ces recettes propres d'investissement (soit 7M€). Elle regroupe à la fois les recettes

perçues au titre des projets éligibles aux enveloppes 2023 et 2024 et les soldes liés à des projets plus anciens (notamment l'extension du musée Matisse retenu en 2020 et le collège Paul Duez à Cambrai retenu en 2021).

Enfin, 21 M€ d'aides et subventions diverses (28 %) sont attendues sur des projets spécifiques notamment dans les secteurs des collèges et de la voirie et plus particulièrement sur les projets de contournements de Maubeuge et de Valenciennes ainsi que le chantier de la RD70.

## **2. Une dette saine permettant un recours à l'emprunt accru**

Les différentes composantes du financement de l'investissement permettent au Département de conserver une politique d'emprunt maîtrisée.

Fort d'une dette à la fois saine (classée 1A sur la charte Gissler), sécurisée (plus des deux tiers de l'encours à taux fixe) et diversifiée (douze prêteurs différents), la Collectivité bénéficie actuellement d'une qualité de signature très élevée. Elle devrait ainsi cette année encore bénéficier d'un taux de couverture élevé lors de ses consultations et de conditions d'emprunt compétitives au regard des conditions de marché.

La Département pourra dès lors envisager d'accroître raisonnablement le montant de ses emprunts nouveaux (estimés à 143 M€ pour 2024). Le remboursement en capital de dette devrait être lui aussi en légère augmentation en 2024.

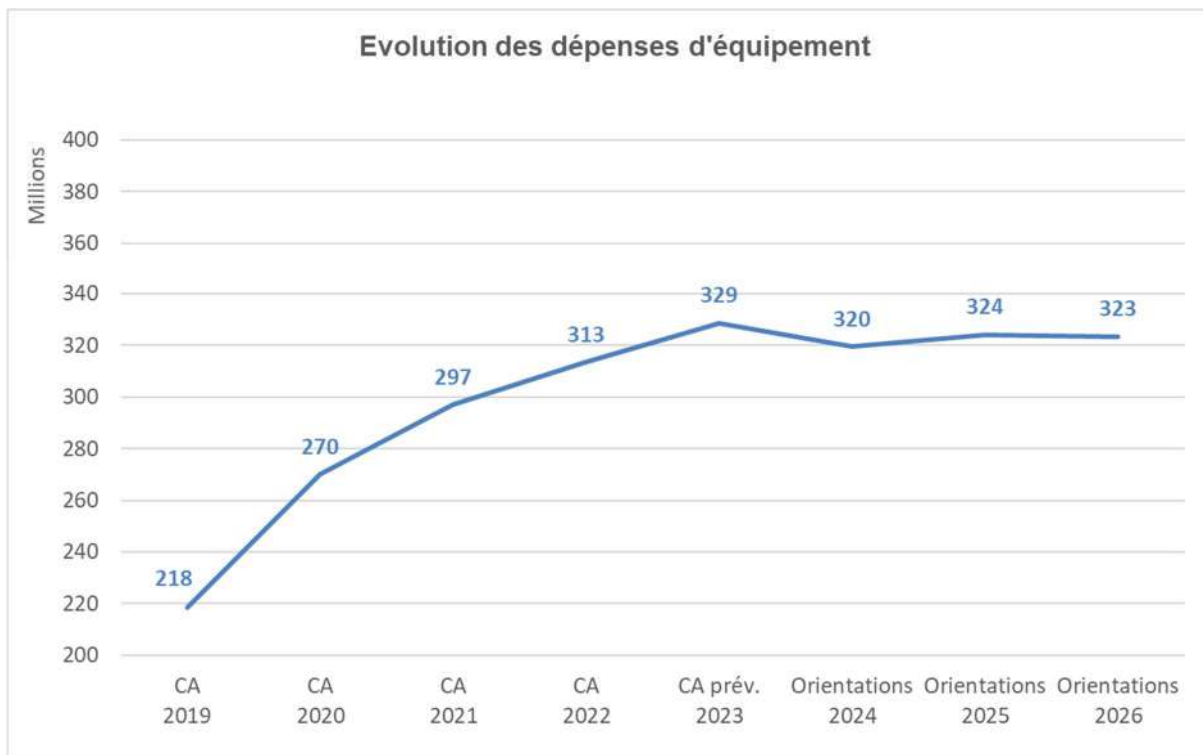
Par ailleurs, l'encours de dette intègre également depuis le 8 décembre 2023, date de sa mise à disposition, la dette relative au Nouveau Forum. L'encours global est porté à 1,24 Mds€.

Pour financer ses investissements, la Collectivité pourra s'appuyer à nouveau en 2024 sur le prêt-cadre conclu en 2021 auprès de la Banque Européenne d'Investissement (BEI). En effet, ce contrat d'un montant maximum de 100 M€ empruntés permet au Département d'effectuer des tirages jusqu'en fin d'année 2024. Deux premiers débloquages ont été réalisés en mai et novembre 2023 pour des montants respectifs de 30 et 39 M€. Un montant de 31 M€ pourra ainsi être débloqué en cours d'exercice 2024 afin de réduire le montant des emprunts auprès des autres partenaires bancaires et les intérêts et frais qui y sont liés. Les conditions proposées par la BEI sont plus compétitives que celles des banques commerciales.

## **3. Un investissement soutenu**

Face aux difficultés croissantes (inflation, augmentation du coût des matériaux, explosion du coût de l'énergie...) de nombreuses collectivités avaient fait le choix dès 2023 de réduire leurs investissements. Le Département du Nord avait décidé de maintenir et même de renforcer le poids de ses dépenses d'investissement.

Cette orientation sera poursuivie en 2024 puisque plus de 335 M€ au BP 2024 seront consacrés à l'investissement. Le souhait du Département est de maintenir également ce niveau d'investissement sur les exercices à venir.



Les investissements porteront en premier lieu sur la voirie, secteur sur lequel plus de 87 M€ seront consacrés. Au-delà des opérations courantes de réfection et d'entretien de la voirie existante, plusieurs projets de grande envergure se poursuivent. C'est notamment le cas du chantier relatif au contournement nord de Valenciennes (section ouest) en faveur duquel plus de 14 M€ sont prévus en dépenses et 1,8 M€ en recettes pour 2024. Près de 5,8 M€ seront également alloués au projet de doublement de la RD 70 entre Petite-Forêt et Raismes (0,9 M€ en recettes).

D'autres chantiers suivront également leur cours sur l'exercice 2024, notamment ceux portant sur la RD 642 entre Strazeele et Merris ainsi qu'entre Hazebrouck et Renescure, sur le contournement de Maubeuge ou encore sur l'aménagement de la RD 500 entre Sin-le-Noble et Dechy.

La Collectivité accentuera par ailleurs ses efforts en faveur du développement durable. En effet cette thématique transversale prend sa part aussi bien en fonctionnement grâce notamment à l'Administration durable qu'en investissement. Le budget alloué en investissement relatif à la politique cyclable est en hausse de 0,2 M€ en 2024 pour atteindre 7 M€.

Parallèlement à cela, le développement durable est présent dans de nombreux domaines comme :

- la commande publique : à travers son Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Ecologiquement Responsable (SPASER) 2020-2025 ;
- le développement et l'aménagement rural : près d'1 M€ sont alloués à l'investissement sur le dispositif de Plantation et renaturation afin de favoriser la biodiversité.
- En matière d'environnement, 2,7 M€ sont alloués pour les Espaces naturels du Nord sur l'aménagement et la gestion des sites.
- En matière d'habitat, le dispositif Nord Energie Solidarité est abondé à hauteur de 3,2 M€ afin de venir en aide aux particuliers pour que tout le monde puisse prendre sa part dans la transition écologique.
- La construction, réhabilitation, la réfection des collèges pour optimiser au mieux les dépenses énergétiques par l'intermédiaire des Contrats de Performance Energétiques (CPE). Ce sont notamment près de 12 M€ qui seront consacrés spécifiquement à l'action Nord Durable dans les collèges.

Par ailleurs, près de 80 M€ seront consacrés cette année au secteur des collégiens. Au sein de celui-ci, les crédits relatifs aux projets de travaux, d'acquisitions, de constructions et de reconstructions seront en hausse continue au cours des prochains exercices. Pour 2024, ce sont au total plus de 23 M€ qui y seront consacrés, soit une augmentation de 5 M€ (+28 %) par rapport au BP 2023. Ces moyens nouveaux porteront notamment sur les projets relatifs aux collèges Paul Duez à Cambrai (pour 9,5 M€), Maxence Van Der Meersch à Mouvaux (pour 6,5 M€), Gayant à Douai (1,5 M€) et Fernande Benoist à Hazebrouck (0,9 M€).

Des moyens supplémentaires 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 Canal Seine-Nord Europe et le Syndicat Mixte Très Haut Débit (fibre optique), ce sont ainsi près de 2,4 M€ qui seront consacrés à ces deux projets en 2024.

Le souhait du Département de soutenir les projets d'investissement des communes se confirme pour les prochaines années. 64 M€ en moyenne sont fléchés par année 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 ADVB et PTS, le Département met également en place une bonification sur les subventions attribuées aux projets répondant aux enjeux de sa politique de transition écologique et solidaire Nord durable. La bonification permet aux collectivités d'obtenir entre 5 et 15% supplémentaires du montant de la subvention attribuée si le projet répond aux enjeux de la politique de transition écologique et solidaire (selon des critères précis de performance climatique et de sobriété énergétique des bâtiments, d'utilisation de matériaux naturels, biosourcés et/ou produits localement, etc.). Les investissements dans le domaine de l'action sociale représentent 22 M€ par an, dont notamment 15 M€ de moyenne par an sur trois ans de subventions pour les personnes âgées.

Pour le patrimoine, les dépenses porteront pour les prochaines années notamment sur l'aménagement du Nouveau Forum, le réaménagement de l'Hôtel du Département ou encore l'ancienne Maison Départementale des Personnes Handicapées (MPDH).

Enfin, pour les fonctions support, les investissements concernent principalement les systèmes d'information et de l'e-administration (22 M€ par an sur les trois prochaines années). En plus des crédits nouveaux déployés en faveur de la cyber sécurité, environ 1,9 M€ supplémentaires seront alloués dans le cadre de l'emménagement des agents au sein du bâtiment du Nouveau Forum, au titre de l'installation de l'infrastructure et de la téléphonie ainsi qu'à celui du déploiement des postes de travail.

## Conclusion

Malgré les contraintes étatiques et conjoncturelles, le Département se doit de proposer une offre de service efficace et efficiente et ce en dépit de la dégradation du contexte (inflation, baisse des DMTO, hausse du chômage...) et de son impact sur les finances départementales.

Tout en voulant préserver ses équilibres budgétaires, le Département s'inscrit dans une démarche volontariste sur ses politiques publiques au service de ses citoyens les plus fragiles. Il est d'autant plus nécessaire d'obtenir des compensations, indispensables à la mise en œuvre et la réussite des défis qui lui incombent.

L'Exécutif s'inscrit donc dans une démarche déterminée auprès du Gouvernement, et active au sein de l'ensemble des instances décisionnelles pour faire favorablement évoluer les modalités de répartition et de calcul des dotations et compensations.



Les premiers retours laissent à penser que cette implication sera pleinement bénéfique au Département du Nord.

1

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20240122-322611-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 26 janvier 2024

Publié le 26 janvier 2024

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 22 JANVIER 2024  
SEANCE DU 22 JANVIER 2024**

**Suite à la convocation en date du 10 janvier 2024**

**LE CONSEIL DEPARTEMENTAL**

**Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental**

Nombre de membres en exercices : 82

Étaient présents: Salim ACHIBA, Barbara BAILLEUL, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Pierre-Michel BERNARD, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAU, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Isabelle CHOAIN, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Laurent DEGALLAIX, Frédéric DELANNOY, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Isabelle FERNANDEZ, Julien GOKEL, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Sébastien LEPRETRE, Valérie LETARD, Didier MANIER, Elisabeth MASSE, Anne MIKOLAJCZAK, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Eric RENAUD, Bertrand RINGOT, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Anne VANPEENE, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s): Martine ARLABOSSE donne pouvoir à Patrick VALOIS, Grégory BARTHOLOMEUS donne pouvoir à Julien GOKEL, Frédéric BRICOUT donne pouvoir à Anne-Sophie BOISSEAU, Josyane BRIDOUX donne pouvoir à Frédéric DELANNOY, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Pierre-Michel BERNARD, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Christian POIRET, Christine DECODTS donne pouvoir à Barbara BAILLEUL, Sylvie DELRUE donne pouvoir à Michel PLOUY, Claudine DEROEUX donne pouvoir à Eric RENAUD, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Caroline SANCHEZ, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Isabelle CHOAIN, Sylvie LABADENS donne pouvoir à Sylvie CLERC, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Marie CHAMPAULT, Maryline LUCAS donne pouvoir à Charles BEAUCHAMP, Sébastien SEGUIN donne pouvoir à Aude VAN CAUWENBERGE, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Valentin BELLEVAL, Karima ZOUGGAGH donne pouvoir à Max-André PICK.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Soraya FAHEM, Jean-Noël VERFAILLIE, Philippe WAYMEL.

Absent(e)(s) : Bernard BAUDOUX, Marie CIETERS, Françoise MARTIN, Nicolas SIEGLER.

**OBJET** : Reconduction du dispositif AIL pour l'année 2024 avec répartition des enveloppes cantonales

Vu le rapport DTT/2024/1

## **DECIDE à l'unanimité:**

- de reconduire, pour l'année 2024, le dispositif AIL selon les modalités décrites au rapport ;
  - de fixer les montants des enveloppes cantonales 2024 repris ci-joint en annexe n° 1, pour un montant total de 2 645 251 € ;
  - d'inscrire les crédits nécessaires à ces dépenses au budget départemental 2024, à l'opération 35001OP001.
- 

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 12 h 53.

58 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 17 pouvoirs.

Vote intervenu à 12 h 55.

Au moment du vote, 58 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 17  
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 : 25 (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 : 50

Majorité des suffrages exprimés : 26

Pour : 50 (Groupe Union Pour le Nord - Mesdames BAILLEUL, DECODTS et DEROEUX, ainsi que Monsieur RENAUD, non inscrits)

Contre : 0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental  
et par délégation,  
La Directrice des Affaires Juridiques  
et de l'Achat Public,

Claude LEMOINE

## Annexe 1 - Enveloppes cantonales 2024

Code Canton	Canton	Population légale totale au 1 <sup>er</sup> janvier 2024 (date de référence statistique : 1 <sup>er</sup> janvier 2021)	Enveloppe cantonale 2024 (arrondie à l'euro)	Solde de l'enveloppe 2023	Solde de l'enveloppe après écrêtement à 25 % de l'enveloppe 2023	Enveloppe cantonale globale 2024
01	Aniche	60 153	56 544 €	0 €	0 €	56 544 €
02	Annoeullin	80 037	75 235 €	1 936 €	1 936 €	77 171 €
03	Anzin	52 178	49 047 €	10 493 €	10 493 €	59 540 €
04	Armentières	67 813	63 744 €	14 580 €	14 580 €	78 324 €
05	Aulnoye-Aymeries	54 039	50 797 €	0 €	0 €	50 797 €
06	Aulnoy-lez-Valenciennes	52 009	48 888 €	250 €	250 €	49 138 €
07	Avesnes-sur-Helpe	58 946	55 409 €	4 919 €	4 919 €	60 328 €
08	Bailleul	53 318	50 119 €	0 €	0 €	50 119 €
09	Cambrai	56 665	53 265 €	0 €	0 €	53 265 €
10	Le Cateau-Cambrésis	52 721	49 558 €	1 319 €	1 319 €	50 877 €
11	Caudry	51 684	48 583 €	61 €	61 €	48 644 €
12	Coudekerque-Branche	49 866	46 874 €	1 303 €	1 303 €	48 177 €
13	Croix	76 684	72 083 €	9 781 €	9 781 €	81 864 €
14	Denain	70 402	66 178 €	17 672 €	16 872 €	83 050 €
15	Douai	63 154	59 365 €	8 861 €	8 861 €	68 226 €
16	Dunkerque-1	51 841	48 731 €	700 €	700 €	49 431 €
17	Dunkerque-2	50 453	47 426 €	0 €	0 €	47 426 €
18	Faches-Thumesnil	79 575	74 801 €	0 €	0 €	74 801 €
19	Fourmies	53 397	50 193 €	0 €	0 €	50 193 €
20	Grande-Synthe	57 533	54 081 €	0 €	0 €	54 081 €
21	Hazebrouck	59 657	56 078 €	0 €	0 €	56 078 €
22	Lambersart	70 785	66 538 €	2 135 €	2 135 €	68 673 €
23	Lille-1	76 690	72 089 €	234 €	234 €	72 323 €
24	Lille-2	70 738	66 494 €	12 005 €	12 005 €	78 499 €
25	Lille-3	71 776	67 469 €	3 848 €	3 848 €	71 317 €
26	Lille-4	71 389	67 106 €	5 938 €	5 938 €	73 044 €
27	Lille-5	75 857	71 306 €	12 449 €	12 449 €	83 755 €
28	Lille-6	79 790	75 003 €	3 074 €	3 074 €	78 077 €
29	Marly	63 954	60 117 €	2 031 €	2 031 €	62 148 €
30	Maubeuge	64 045	60 202 €	0 €	0 €	60 202 €
31	Orchies	55 003	51 703 €	0 €	0 €	51 703 €
32	Roubaix-1	76 889	72 276 €	1 540 €	1 540 €	73 816 €
33	Roubaix-2	73 117	68 730 €	0 €	0 €	68 730 €
34	Saint-Amand-les-Eaux	58 431	54 925 €	0 €	0 €	54 925 €
35	Sin-le-Noble	69 565	65 391 €	0 €	0 €	65 391 €
36	Templeuve	83 334	78 334 €	7 130 €	7 130 €	85 464 €
37	Tourcoing-1	67 392	63 348 €	16 142 €	16 142 €	79 490 €
38	Tourcoing-2	77 376	72 733 €	18 204 €	18 204 €	90 937 €
39	Valenciennes	54 735	51 451 €	1 211 €	1 211 €	52 662 €
40	Villeneuve-d'Ascq	73 341	68 941 €	5 497 €	5 497 €	74 438 €
41	Wormhout	54 875	51 583 €	0 €	0 €	51 583 €
<b>TOTAL</b>		<b>2 641 207</b>	<b>2 482 738 €</b>	<b>163 313 €</b>	<b>162 513 €</b>	<b>2 645 251 €</b>

1.1

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20240122-322609-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 26 janvier 2024

Publié le 26 janvier 2024

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 22 JANVIER 2024  
SEANCE DU 22 JANVIER 2024**

**Suite à la convocation en date du 10 janvier 2024**

**LE CONSEIL DEPARTEMENTAL**

**Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental**

Nombre de membres en exercices : 82

Étaient présents: Salim ACHIBA, Barbara BAILLEUL, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Pierre-Michel BERNARD, Stéphanie BOCQUET, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Isabelle CHOAIN, Marie CIETERS, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Frédéric DELANNOY, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Isabelle FERNANDEZ, Julien GOKEL, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Sylvie LABADENS, Vincent LEDOUX, Michel LEFEBVRE, Sébastien LEPRETRE, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Anne MIKOLAJCZAK, Luc MONNET, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Eric RENAUD, Bertrand RINGOT, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Anne VANPEENE, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s): Grégory BARTHOLOMEUS donne pouvoir à Julien GOKEL, Josyane BRIDOUX donne pouvoir à Frédéric DELANNOY, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Pierre-Michel BERNARD, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Christian POIRET, Christine DECODTS donne pouvoir à Barbara BAILLEUL, Laurent DEGALLAIX donne pouvoir à Yannick CAREMELLE, Sylvie DELRUE donne pouvoir à Michel PLOUY, Claudine DEROEUX donne pouvoir à Eric RENAUD, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Caroline SANCHEZ, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Isabelle CHOAIN, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Jacques HOUSSIN, Maryline LUCAS donne pouvoir à Charles BEAUCHAMP, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ donne pouvoir à Luc MONNET, Marie-Hélène QUATREBOEUF donne pouvoir à Barbara COEVOET, Sébastien SEGUIN donne pouvoir à Aude VAN CAUWENBERGE, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Valentin BELLEVAL, Philippe WAYMEL donne pouvoir à Marie CIETERS, Karima ZOUGGAGH donne pouvoir à Max-André PICK.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Frédéric BRICOUT, Jean-Noël VERFAILLIE.

Absent(e)(s) : Martine ARLABOSSE, Bernard BAUDOUX, Anne-Sophie BOISSEAUX, Sylvie CLERC, Nicolas LEBLANC, Nicolas SIEGLER.

**OBJET** : Utilisation des dépenses imprévues votées au budget supplémentaire 2023

Vu le rapport DFCG/2024/39

**DONNE ACTE:**

à la majorité de l'utilisation des dépenses imprévues comme indiqué au rapport et conformément à l'arrêté ci-joint.

---

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 15 h 38.

55 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 19 pouvoirs.

Vote intervenu à 15 h 40.

Au moment du vote, 55 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 19

Absents sans procuration : 8

N'ont pas pris part au vote : 0

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 !)

Total des suffrages exprimés : 53

Majorité des suffrages exprimés : 27

Pour : 47 (Groupe Union Pour le Nord - Mesdames BAILLEUL, DECODTS et DEROEUX, ainsi que 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,  
La Directrice des Affaires Juridiques  
et de l'Achat Public,

Claude LEMOINE

Direction Générale Adjointe  
Partenaire et Ressources

Direction des Finances et  
du Conseil en Gestion

Pôle Stratégie Financière

Service Prospective et  
Préparation Budgétaire

Arrêté n° AR-DFCG/2023/1327

## LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU NORD

Vu la loi 82-213 du 2 mars 1982 modifiée par la loi du 22 juillet 1982 relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions ;

Vu les articles L.3322-1 et L.2322-2 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) relatifs à l'emploi des crédits pour dépenses imprévues ;

Considérant que le chapitre 952 « Dépenses Imprévues », en section de fonctionnement, est crédité de 27 300 000 € ;

Considérant que, sur le fondement de l'article L.2322-2 du CGCT, le Président peut « employer le crédit pour dépenses imprévues [...] pour faire face à des dépenses en vue desquelles aucune dotation n'est inscrite au budget » ;

Considérant qu'il y a lieu d'employer le crédit pour dépenses imprévues inscrit au budget 2023 (budget principal) à hauteur de 9 800 000 € afin d'abonder le chapitre 935 « Action sociale » pour payer le montant des dotations sur l'exercice 2023 concernant les établissements de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) sous Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), compte tenu de l'augmentation de leurs coûts de fonctionnement du fait de la conjoncture économique et des décisions nationales ;

### ARRETE

**ARTICLE 1.** Un virement de crédits d'un montant de 9 800 000 € (neuf millions huit cent mille euros) est réalisé depuis le chapitre 952 "Dépenses imprévues" vers le chapitre 935 « Action sociale », afin de permettre le mandatement des dépenses relatives aux dotations des établissements de l'ASE sous CPOM sur l'exercice 2023, compte tenu de l'augmentation de leurs coûts de fonctionnement du fait de la conjoncture économique et des décisions nationales ;

**ARTICLE 2.** Conformément à l'article L 2322-2 du CGCT, il sera rendu compte de l'emploi de ce crédit de dépenses imprévues à la première réunion du Conseil départemental qui suit l'ordonnancement de chaque dépense, avec pièces justificatives à l'appui (ces pièces demeurent annexées à la délibération) ;

**ARTICLE 3.** Monsieur le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté dont une ampliation sera adressée à Monsieur le Préfet et à Monsieur le Comptable Public. Tout recours contre la présente décision doit être formulé auprès du Tribunal administratif de Lille dans les deux mois à partir de sa publication.



1.2

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20240122-322608-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 26 janvier 2024

Publié le 26 janvier 2024

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 22 JANVIER 2024  
SEANCE DU 22 JANVIER 2024**

**Suite à la convocation en date du 10 janvier 2024**

**LE CONSEIL DEPARTEMENTAL**

**Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental**

Nombre de membres en exercices : 82

Étaient présents : Salim ACHIBA, Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Pierre-Michel BERNARD, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Isabelle CHOAIN, Marie CIETERS, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Frédéric DELANNOY, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Isabelle FERNANDEZ, Julien GOKEL, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Sylvie LABADENS, Vincent LEDOUX, Michel LEFEBVRE, Sébastien LEPRETRE, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Anne MIKOLAJCZAK, Luc MONNET, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Eric RENAUD, Bertrand RINGOT, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Anne VANPEENE, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Grégory BARTHOLOMEUS donne pouvoir à Julien GOKEL, Frédéric BRICOUT donne pouvoir à Anne-Sophie BOISSEAUX, Josyane BRIDOUX donne pouvoir à Frédéric DELANNOY, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Pierre-Michel BERNARD, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Christian POIRET, Christine DECODTS donne pouvoir à Barbara BAILLEUL, Laurent DEGALLAIX donne pouvoir à Yannick CAREMELLE, Sylvie DELRUE donne pouvoir à Michel PLOUY, Claudine DEROEUX donne pouvoir à Eric RENAUD, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Caroline SANCHEZ, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Isabelle CHOAIN, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Jacques HOUSSIN, Maryline LUCAS donne pouvoir à Charles BEAUCHAMP, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ donne pouvoir à Luc MONNET, Marie-Hélène QUATREBOEUF donne pouvoir à Barbara COEVOET, Sébastien SEGUIN donne pouvoir à Aude VAN CAUWENBERGE, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Valentin BELLEVAL, Jean-Noël VERFAILLIE donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Philippe WAYMEL donne pouvoir à Marie CIETERS, Karima ZOUGGAGH donne pouvoir à Max-André PICK.

Absent(e)(s) : Bernard BAUDOUX, Sylvie CLERC, Nicolas LEBLANC.

**OBJET** : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes assorti du plan d'action départemental pluriannuel 2024 - 2027

Vu le rapport DGAPAR/2024/38

Vu l'avis en date du 15 janvier 2024 de la Commission Finances, ressources humaines, administration générale, contrôle de gestion, qualité du service public

**DONNE ACTE:**

- à Monsieur le Président de la présentation du rapport 2023, ci-joint en annexe 1, portant sur la situation du Département du Nord en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

**DECIDE à l'unanimité :**

- d'adopter le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle 2024/2027, ci-joint en annexe 1 (partie 3).
- 

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 15 h 07.

55 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 21 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Madame DEVOS, ainsi que par Messieurs ACHIBA et DIEUSAERT.

Madame ARLABOSSE, présente à l'appel de l'affaire, avait quitté momentanément la salle préalablement à la prise de décision.

Madame BOISSEAU (porteuse du pouvoir de Monsieur BRICOUT) et Monsieur SIEGLER (porteur du pouvoir de Monsieur VERFAILLIE), présents à l'appel de l'affaire, avaient quitté momentanément la salle préalablement à la prise de décision. Il n'est donc pas tenu compte de ces pouvoirs pour cette affaire.

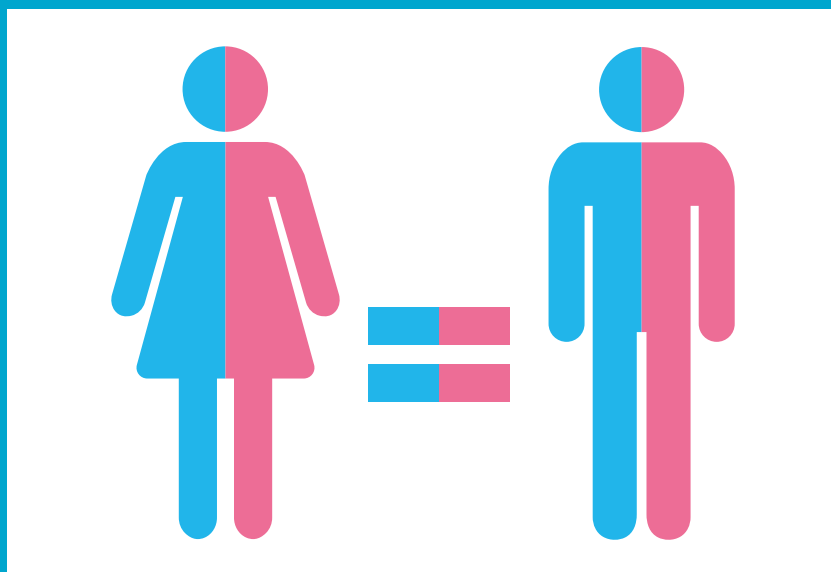
**Décision acquise par assentiment de l'assemblée.**

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental  
et par délégation,  
La Directrice des Affaires Juridiques  
et de l'Achat Public,

Claude LEMOINE



# Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les Femmes et les Hommes

Édition 2023



# Sommaire

<b>Introduction</b>	5 - 6
<b>Partie 1 • Situation des effectifs du Département du Nord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Année 2022</b>	7
<b>BILAN DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES</b>	8 - 24
<b>I. Caractéristiques de l'emploi</b>	8 - 9
1. Effectifs	8 - 9
2. Effectifs par filière	10
3. Effectifs par catégorie	10
4. Moyenne d'âge	10
5. Taux d'encadrement	11
6. Nominations aux emplois supérieurs et dirigeants	11
<b>II. Nombre de départs à la retraite</b>	11
<b>III. Comptes épargne-temps (CET)</b>	11 - 12
<b>IV. Aménagements du temps de travail</b>	13 - 14
1. Temps partiel	13
2. Congé paternité et d'accueil de l'enfant	14
<b>V. Articulation entre les temps de vie personnelle et vie professionnelle</b>	14 - 15
1. Télétravail	14
2. Travail en site distant	15
3. Organisation sur 4 jours ou 4,5 jours	15
<b>VI. Recrutement</b>	15
<b>VII. Évolution de carrière</b>	16 - 17
1. Formation	16
2. Préparation aux concours et aux examens	16
3. Congés de formation	17
4. Accompagnement en faveur de l'évolution professionnelle	17 - 18
<b>VIII. Promotions et avancements</b>	18
1. Avancement d'échelon	18
2. Avancement de grade	18
3. Promotion interne	18
<b>IX. Prévention et santé</b>	19 - 21
1. Exposition aux risques professionnels – Accidents de service, de travail et maladies professionnelles reconnues dans l'année	19
2. Promotion du sport et du bien-être à destination du personnel départemental	20 - 21
<b>X. Dispositif de signalement contre les violences sexistes et sexuelles</b>	21 - 22
<b>XI. Rémunération</b>	23 - 24

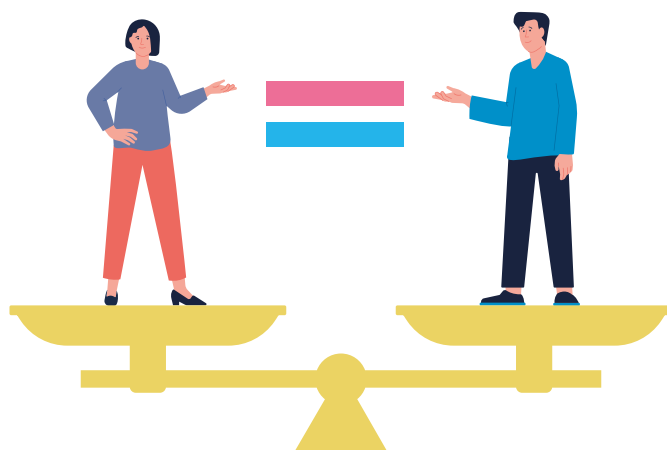
# Sommaire

<b>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 2022 / 2023</b>	25 - 52
<b>Introduction</b>	26
<b>I. Dans le domaine de la protection de l'enfance, la promotion de la santé et la lutte contre les violences intrafamiliales</b>	27
1. Renforcer la politique départementale de lutte contre les violences intrafamiliales dont sont notamment les femmes victimes	27 - 36
2. Sensibiliser à la connaissance des corps, à la vie sexuelle et à la vie affective	36 - 39
3. Agir pour la santé des femmes : la prévention et le dépistage du cancer du sein	40 - 41
4. Accompagner à la parentalité	41 - 42
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	42 - 43
<b>II. Dans le domaine de l'insertion</b>	43 - 46
1. Développer l'autonomie des femmes, préparer à l'emploi les femmes éloignées de celui-ci	45 - 46
2. Aide aux Nordistes en difficulté	46
<b>III. Dans le domaine des collèges</b>	46 - 48
1. Projet Éducatif Départemental du Collégien (PEDC) 2019-2023	46
2. Concours d'affiches	46 - 47
3. Collège numérique	48
4. CDJ	48
<b>IV. Dans le domaine de l'aménagement du territoire</b>	48
1. Création de structures France Services fixes et itinérantes	48 - 49
2. Faciliter la mobilité des femmes dans les territoires fragiles notamment ruraux	49
3. Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier : insertion professionnelle et santé des femmes	49
<b>V. Dans le domaine de la culture</b>	50 - 51
1. Mise à disposition d'expositions par la Médiathèque départementale	50
2. Sensibilisation par les Archives départementales	50
3. Subventions dans le cadre des appels à projets	50 - 51
<b>VI. Sensibilisation des entreprises partenaires</b>	52

# Sommaire

<b>Partie 3 • Plan d'action départemental 2024 / 2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes</b>	53
<b>Introduction</b>	54 - 56
<b>I / RÉOLUTION 1 : Renforcer la culture de l'égalité au sein du Département</b>	57 - 59
<b>AXE 1 : Conforter la culture d'égalité Femmes Hommes auprès du personnel           départemental</b>	57
<b>AXE 2 : Consolider la gouvernance de la politique d'égalité Femmes Hommes</b>	58
<b>AXE 3 : Développer la communication sur les actions menées dans le cadre           de la politique égalité</b>	59
<b>II / RÉOLUTION 2 : Répondre aux besoins spécifiques des femmes</b>	60 - 61
<b>AXE 4 : Développer des actions en faveur de la santé des femmes</b>	60
<b>AXE 5 : Agir contre la précarité menstruel</b>	61
<b>III / RÉOLUTION 3 : Prévenir et combattre les violences</b>	62 - 63
<b>AXE 6 : Agir contre les violences sexuelles et sexistes</b>	62
<b>AXE 7 : Agir contre les violences intrafamiliales</b>	63
<b>IV / RÉOLUTION 4 : Gérer les RH sous le prisme de l'égalité Femmes Hommes</b>	64 - 66
<b>AXE 8 : Garantir l'égalité professionnelle dans l'évolution de la carrière</b>	64
<b>AXE 9 : Favoriser la mixité des métiers, particulièrement sur les postes à           responsabilité</b>	65
<b>AXE 10 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle</b>	66
<b>Conclusion</b>	67
<b>Annexe 1</b> <b>Le bilan du plan d'action départemental 2021/2023 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes</b>	
<b>Annexe 2</b> <b>La place des femmes dans la société – Infographies</b>	

# Introduction



Le président de la République a consacré depuis le 25 novembre 2017 l'égalité entre les femmes et les hommes « Grande cause nationale du quinquennat ».

Composée à 62 % de femmes et représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique 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. Les femmes sont très représentées dans les secteurs de l'éducation, de l'aide à la personne, de la santé, de l'action sociale.

Comme le prévoit la loi n°2014-873 du 4 août 2014, 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 ».

Le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport sont précisés par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015. Ce rapport fait état de la politique de ressources humaines du Département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en reprenant notamment les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour mémoire, le Département du Nord a signé le 7 mars 2014 la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cette charte rappelle les droits et le cadre juridique et politique de l'égalité femmes - hommes au niveau européen. Elle porte sur tous les domaines de compétences des collectivités territoriales, du rôle d'employeur à celui d'organisateur de services.

Le signataire de la charte s'engage à contribuer, entre autres, à l'égalité professionnelle en interne par des actions volontaristes portant sur le recrutement, la promotion, la formation, la rémunération, la conciliation des temps, la mixité des métiers et des fonctions et à développer le dialogue social sur ce thème.

Les gouvernements successifs ont impulsé plusieurs négociations entre employeurs et organisations syndicales pour promouvoir l'égalité. Le protocole du 8 mars 2013 avait pour finalité de rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

L'accord majoritaire du 30 novembre 2018 est plus contraignant que celui de 2013. Des inégalités demeurant 5 ans après la signature du premier accord, le protocole de 2018 introduit de nouvelles règles assorties de sanctions financières plus importantes.

En effet, l'accord national du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique veut aller encore plus loin en développant de nouvelles thématiques, notamment sur la parentalité et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement moral et sexuel, en parvenant à des résultats concrets et mesurables.

# Introduction

Celui-ci se décline autour de 5 axes :

- **Axe 1** : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité (avec l'obligation de l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions « égalité professionnelle »)
- **Axe 2** : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- **Axe 3** : Supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- **Axe 4** : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- **Axe 5** : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Pour assurer celle-ci, les collectivités territoriales élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel.

Il est à noter que, 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 (RSU) dans la fonction publique, la base documentaire des données disponibles a évolué selon une liste normalisée des informations disponibles.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le rapport social unique présente les éléments et les données permettant d'apprécier les caractéristiques des emplois, la situation comparée des femmes et des hommes, la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle.

Un plan d'action départemental pour les années 2021/2023, prenant en compte les nouvelles dispositions réglementaires, a été présenté le 14 décembre 2020 à l'Assemblée Départementale. Il est proposé d'adopter un nouveau plan d'action pour les années 2024/2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations.

Le présent rapport présenté à l'Assemblée départementale du **Conseil Départemental du Nord** le **22 janvier 2024** porte sur :

- ▶ **Partie 1** : la situation des effectifs du Département du Nord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Année 2022 ;
- ▶ **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 2022/2023 ;
- ▶ **Partie 3** : le nouveau plan d'action départemental 2024/2027 pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- ▶ **Annexes** :
  - ▶ le bilan du plan d'action départemental 2021/2023 pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
  - ▶ quelques indicateurs et infographies sur la place de la femme dans la société.

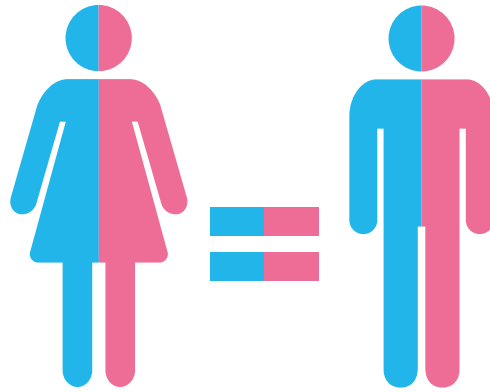
Conformément à l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 9 août 2019, le comité social territorial a été consulté le 8 décembre 2023 sur le plan d'action.

Conformément à la loi du 13 juillet 1983, art. 6 septies et du décret du 4 mai 2020, art. 1, 2 et 6, le plan d'action est accessible sur l'intranet Contact.



# Partie 1

---



## **Situation des effectifs du Département du Nord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

**Année 2022**

## I. Caractéristiques de l'emploi

### 1. Effectifs

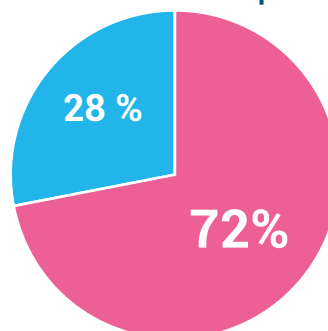
**NB.** Concernant les effectifs sur emplois permanents, le périmètre intègre désormais pour les contractuels, les contrats de remplacement (contrat court de remplacement pour les agents momentanément absents).

Au 31 décembre 2022, l'**effectif total** départemental, comprenant également les assistantes familiales et assistants familiaux, est à **76 % féminin**.

La répartition des effectifs permanents reste stable : 72 % pour les femmes et 28 % pour les hommes.

Effectif permanent de la collectivité (titulaires et contractuel(le)s sur postes permanents) : 8 179	
Femmes	Hommes
5 864	2 315
72 %	28 %

La répartition des effectifs permanents



Fin 2020, la fonction publique emploie 5,7 millions de personnes soit un emploi sur cinq ; 63 % des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 46 % des salariés du secteur privé. Entre 2011 et 2020, la part des femmes dans la fonction publique a progressé de 2 points. La FPH est le versant où les femmes sont les plus nombreuses (78 %). Dans la FPT, la part des femmes s'élève à 61 %. (Source Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Politiques et pratiques de ressources humaines - Faits et chiffres – Édition 2022)

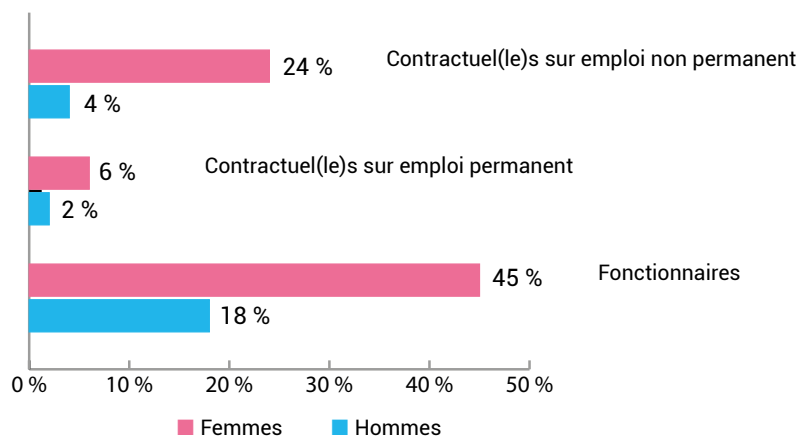
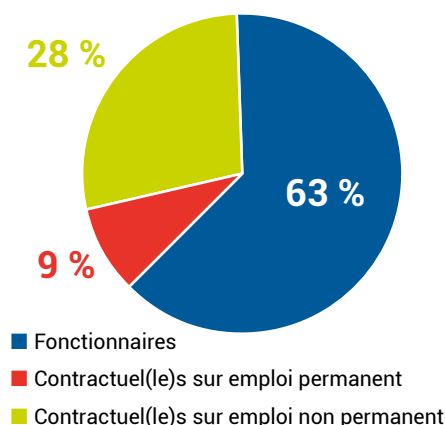
Le taux de féminisation de la collectivité demeure toujours :

- 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 est en baisse et représente 63 % (67 % en 2021) au profit des contractuel(le)s sur emploi permanent (9 % contre 5 % en 2021) ; la part des contractuel(le)s sur emploi non permanent reste stable à 28 %.

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS



► **Collaborateurs(rices) de cabinet : 9**

78 % sont des collaboratrices.

► **Emplois fonctionnels : 5**

40 % sont des femmes (33 % en 2021, 43 % en 2020 et 2019).

► **Contractuels recrutés sur un contrat de projet : 2 (hommes)**

► **Effectif des contractuel(le)s sur postes non permanents : 153**

71 % sont des femmes.

► **Apprenti(e)s : 129**

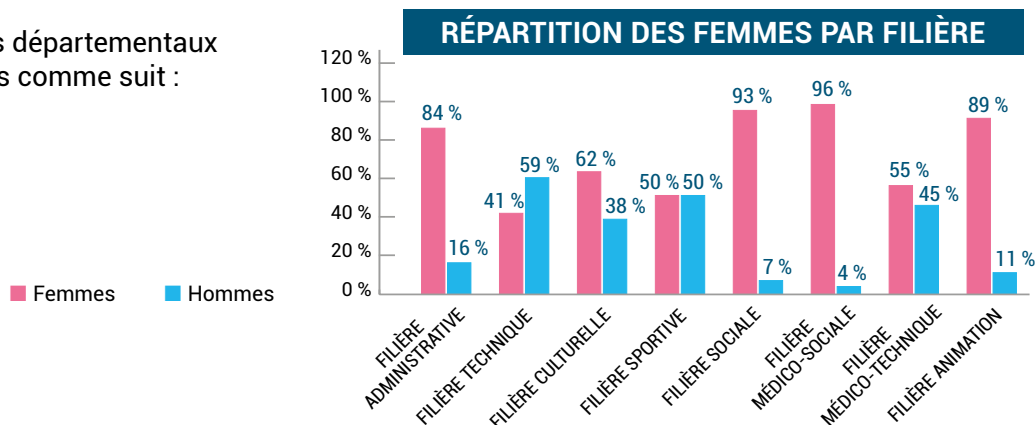
50 % des personnes en contrat d'apprentissage sont des femmes.

► **Assistant(e)s familiaux(ales) rémunéré(e)s au 31/12/2021 : 2 611**

La part des hommes dans cette activité reste toujours très faible mais continue à progresser chaque année en atteignant plus de 9 % (8 % en 2021, 7 % en 2020 et 6 % en 2019).

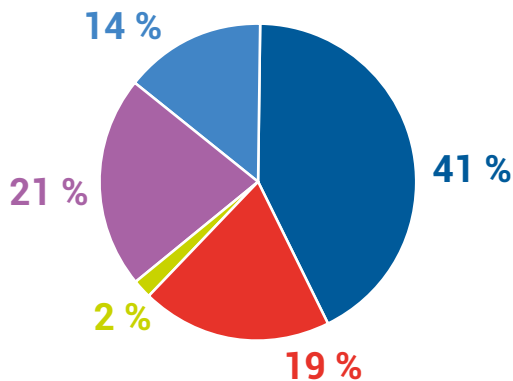
## 2. Effectifs par filière

Les effectifs départementaux sont répartis comme suit :

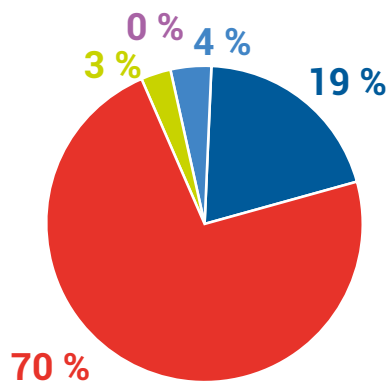


Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale, médico-sociale, et administrative. Elles le sont également au Département du Nord, les hommes sont majoritaires uniquement dans la filière technique.

RÉPARTITION DES FEMMES PAR FILIÈRE



RÉPARTITION DES HOMMES PAR FILIÈRE

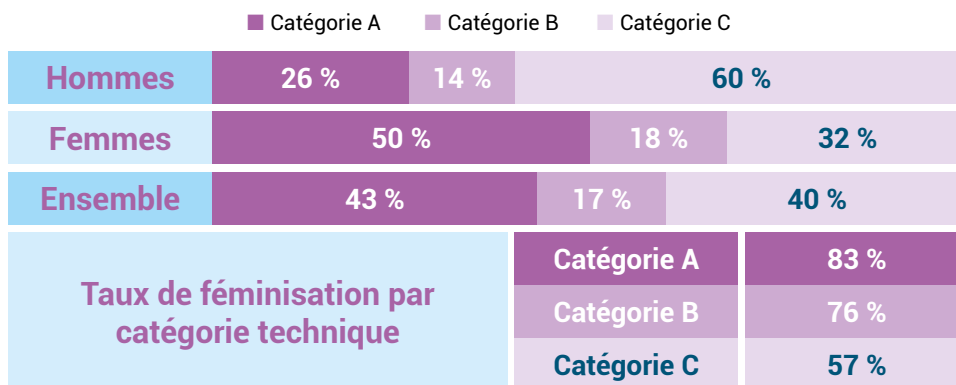


■ Filière administrative ■ Filière technique ■ Filière culturelle ■ Filière sociale ■ Filière médico-sociale

**NB.** Les filières animation, sportive et médico-technique sont à moins de 1 %.

### 3. Effectifs par catégorie

Répartition des agents par catégorie (emplois permanents)



### 4. Moyenne d'âge

L'âge moyen des trois versants de la fonction publique est de 44 ans :

- FPE : 43 ans ;
- FPH : 42 ans ;
- FPT : 46 ans.

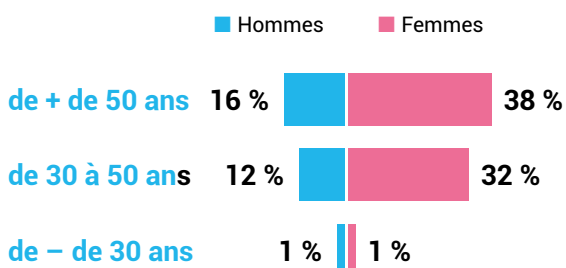
(Source DGAFP Fonction publique - Chiffres clés 2022)

Au Département du Nord, l'âge moyen sur poste permanent est de 48,34 ans. Cet âge moyen au Département du Nord est plus élevé que dans la fonction publique dans son ensemble.

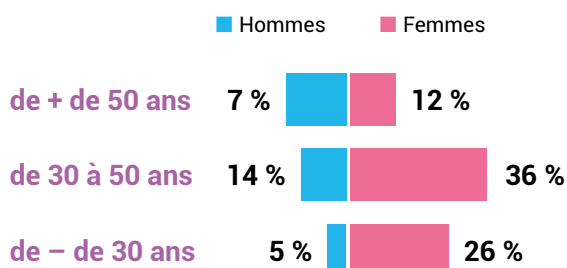
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,77
Contractuels permanents	38,12
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,34</b>

Âge moyen	Femmes		Hommes	
	2022	2021	2022	2021
<b>Fonctionnaires</b>	49,81	49,62	49,66	49,43
<b>Contractuel(le)s sur emploi permanent</b>	36,93	35,89	41,49	41,91
<b>Ensemble</b>	48,19	48,57	48,74	48,93

#### Pyramide des âges des fonctionnaires



#### Pyramide des âges des contractuels permanents



La part des 50 ans et plus des trois versants de la fonction publique (tous statuts) est de 35 % (et de 30 % dans le Privé) :

- FPE : 32 %
- FPT : 43 %
- FPH : 31 %

(Source DGAPF Fonction publique - Chiffres clés 2022)

## 5. Taux d'encadrement

La répartition du taux d'encadrement progresse d'un point en faveur des femmes avec 62 % (61 % en 2021 et 62 % en 2020) avec des disparités selon les niveaux hiérarchiques :

- 75 % au niveau de responsable de service (73 % en 2020 et 74 % en 2020) ;
- 43 % au niveau de direction (48 % en 2021 et 55 % en 2020) ;
- 57 % en faveur des femmes au niveau DGA (parité en 2021, 43 % en 2020 et 2019).

Niveau hiérarchique	% Femmes	% Hommes
Direction générale	0 %	100 %
DGA	57 %	43 %
Directions	43 %	57 %
Pôles	66 %	34 %
Services	75 %	25 %
équipes	27 %	73 %
<b>TOTAL</b>	<b>62 %</b>	<b>38 %</b>

## 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 et un homme ont été nommés et départ d'un homme, (pour 2021 : 1 femme issue de la fonction publique territoriale est arrivée, départ de 2 hommes et 1 femme, pas de mouvement en 2020 et arrivée de 2 femmes et départ d'un homme en 2019).

## II. Nombre de départs à la retraite

Le nombre de départs à la retraite est en augmentation avec 243 départs (201 en 2021, 181 en 2020 et 176 en 2019), la part des femmes diminue d'un point chaque année et représente 70 % des départs (73 en 2021, 74 % en 2020 et 75 % en 2019). Les départs à la retraite représentent 68 % (69 % en 2021) des départs définitifs des fonctionnaires de la collectivité (les départs pour cause de mutation représentent 24 % (21 % en 2021).

## III. Comptes épargne-temps (CET)

Au 31 décembre 2022, on comptait 5 667 CET (5 642 en 2021 et 5 503 en 2020) détenus à 78 % par les femmes et 22 % par les hommes. A noter qu'au cours de l'année 2022, 362 nouveaux comptes (342 en 2021 et 373 en 2020) ont été ouverts à 73 % (69 % en 2021, 76 % en 2020 et 68 % en 2019) par les femmes et 27 % (31 % en 2021, 24 % en 2020 et 32 % en 2019) par les hommes.

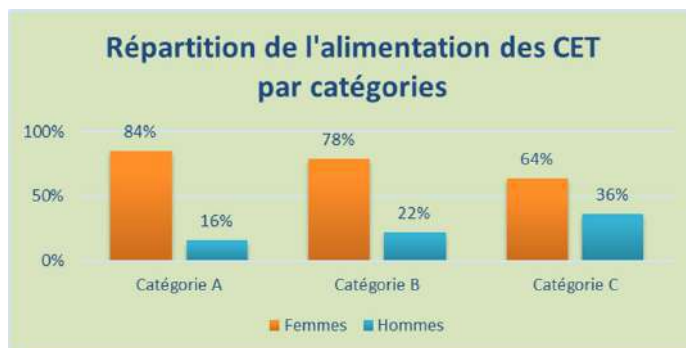
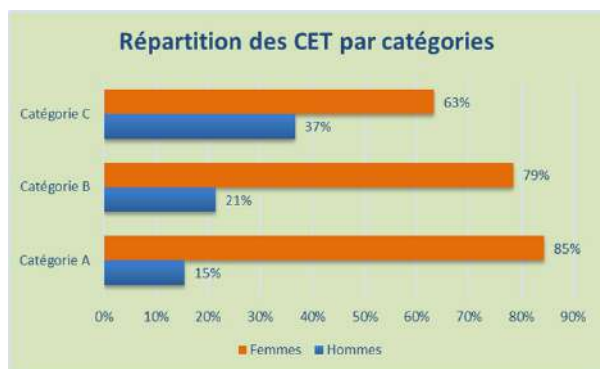
Les femmes ont davantage alimenté leur compte CET avec 19 906 jours déposés (78 % de l'alimentation) (28 450 jours en 2020 et 13 636 jours en 2019) et 5 566 jours ont été versés par les hommes (8 724 jours en 2020 et 3 384 jours en 2019).

Ce sont au total 14 983 jours qui ont été utilisés sous forme de congés en 2022 (12 149 jours en 2021 et 4 133 jours en 2020) et utilisés à 76 % par les femmes (77 % en 2021, 83 % en 2020 et 79 % en 2019).

924 jours ont été indemnisés en 2022 (73 % en faveur des femmes) et 16 jours ont été donnés au bénéfice d'un agent public (94 % des donateurs sont des femmes).

Le nombre de jours versés est de 6 jours en moyenne (5 jours en 2021) quelle que soit la catégorie ou le genre (contre 20 à 29 jours en 2020).

Par ailleurs, avec le dispositif de don de jours ont été donnés 221 jours en 2021 soit : 16 jours épargnés sur un CET, 111 jours d'aménagement et de réduction du temps de travail et 94 jours de congé annuel (En comparaison avec les 359 en 2021 soit : 227 jours épargnés sur un CET, 41 jours d'aménagement et de réduction du temps de travail et 91 jours de congé annuel).



# IV. Aménagements du temps de travail

## 1. Temps partiel

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes présentées	88	775	863
Nombre de demandes acceptées	88	775	863
Nombre de premières demandes satisfaites	45	230	275
Nombre de modifications de quotités	4	75	79
Nombre de retours au temps plein	33	222	255

Dans la fonction publique, 27 % (23 % en 2021) des femmes exercent à temps partiel contre 10 % (6 % en 2021) pour les hommes.

Au Département du Nord, sur les effectifs des fonctionnaires, cette modalité de temps partiel est utilisée par 17 % de femmes et 1 % d'hommes. La répartition entre temps partiels reste toujours à hauteur de 95 % de femmes et de 5 % hommes.

Pour 2022, le nombre de demandes de temps partiel est en augmentation avec 1 280 demandes présentées et acceptées (863 en 2021 et 919 en 2020) et 449 premières demandes satisfaites. Sur la totalité des demandes de temps partiels, la part des femmes est en diminution avec 89 % (90 % en 2021 et 94 % en 2020). Le nombre de demande de temps partiel pour les hommes (premières demandes) est de 16 %.

**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.

46 (34 en 2021) contractuel(le)s sur emploi permanent exerce leurs activités à temps partiel.

Fonctionnaires rémunérés au 31/12/2022		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	6	22
	Femmes	153	566
	Total	159	588
Catégorie B	Hommes	1	5
	Femmes	25	176
	Total	26	181
Catégorie C	Hommes	11	15
	Femmes	63	181
	Total	74	196

Contractuel(le)s sur emploi permanent rémunéré(e)s au 31/12/2022		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	2	1
	Femmes	21	14
	Total	23	15
Catégorie B	Hommes	0	0
	Femmes	3	1
	Total	3	1
Catégorie C	Hommes	0	0
	Femmes	1	3
	Total	1	3

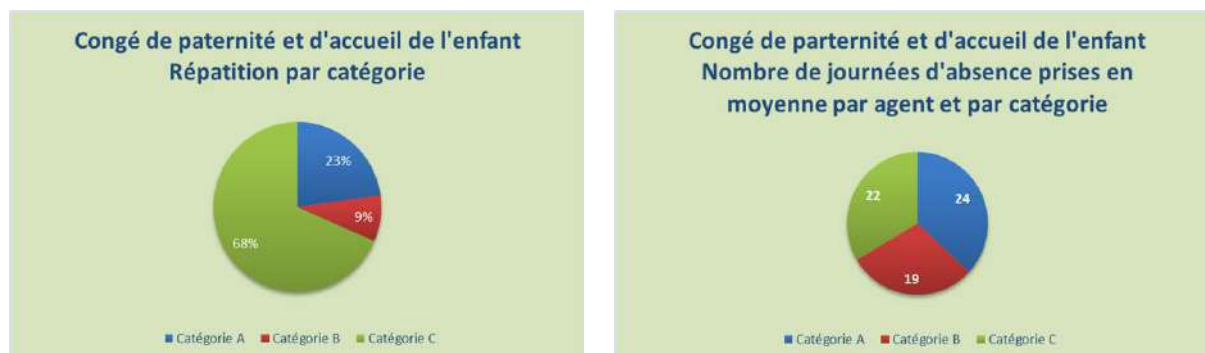
En 2022, 311 personnes (255 en 2021, 321 en 2020 et 289 en 2019) ont sollicité un retour à temps plein après un temps partiel 85 % des demandes (87 % en 2021 et 89 % en 2020) sont faites par des femmes.

Enfin, 201 (185 en 2021) fonctionnaires et de contractuel(le)s 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, 82 % (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	5	122	2	20
Catégorie B	1	6	0	3
Catégorie C	7	35	0	0
Total	13	163	2	23

## 2. Congé de paternité et d'accueil d'enfant et congé de présence parentale

57 titulaires et contractuels sur emplois permanents sont devenus père (33 en 2021, 31 en 2020 et 28 en 2019) et ont bénéficié d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année 2022. En moyenne, 22 jours ont été pris dans ce cadre.



Par ailleurs, 4 femmes ont bénéficié d'un congé de présence parentale : 3 agentes avec une moyenne de 38 jours et 1 agente avec 49 jours. (En comparaison, 1 seule femme en 2021 avec 48 jours). Aucun homme n'a sollicité le congé de présence parentale. Deux hommes ont bénéficié de quelques jours d'absence (6 au total) au titre de congé de solidarité familiale ; aucun agent n'a sollicité de congé proche aidant.

## V. 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 dans le cadre du plan d'action départemental 2021/2023 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.

Des groupes de travail menés post confinement en 2020/2021 ont abouti à la conclusion d'un accord collectif télétravail en juin 2021 repris dans la nouvelle délibération du 22 novembre 2021 prévoyant le déploiement du télétravail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ainsi que l'ensemble des modalités du dispositif. La proportion des femmes sur les fonctions ouvertes au télétravail représente 81 %.

Avant le premier confinement, début mars 2020, il y avait 712 télétravailleurs. On comptabilise désormais 4 631 télétravailleurs à fin décembre 2022 (4 213 en décembre 2021) ; 84 % sont des femmes.



## 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 (3 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 8 h 45 par jour ;
- Sur la base de 35 heures hebdomadaires sur 4, 5 jours, soit 7 h 46 par jour.

En 2022, au total 101 agentes et 29 hommes ont choisi une organisation de travail de 35 heures, dont :

- sur 4,5 jours : 12 femmes et 2 hommes (10 femmes et 1 homme en 2021) ;
- sur 4 jours : 89 femmes et 27 hommes (96 femmes en 2021).

## VI. Recrutement

Les recrutements des fonctionnaires s'élèvent en 2022 à 322 recrutements (341 recrutements en 2021).

La part des femmes représente 68 % (71 % en 2021, 65 % en 2020 et 70 % en 2019).



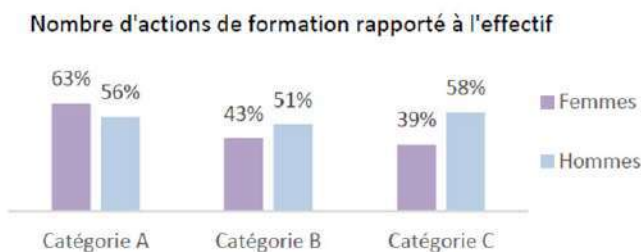
Le nombre de recrutements de contractuel(le)s sur emplois permanents s'élève à 395 (480 en 2021), la part des femmes représente 73 % (72, 50 % en 2021, 74 % en 2020 et 80 % en 2019).

Recrutement des contractuel(le)s	Nombre de recrutements	Part de femmes	Part d'hommes
Remplacement	142	67 %	33 %
Sur emploi permanent	253	77 %	23 %
Total	395	73 %	27 %

# VII. Évolution de carrière

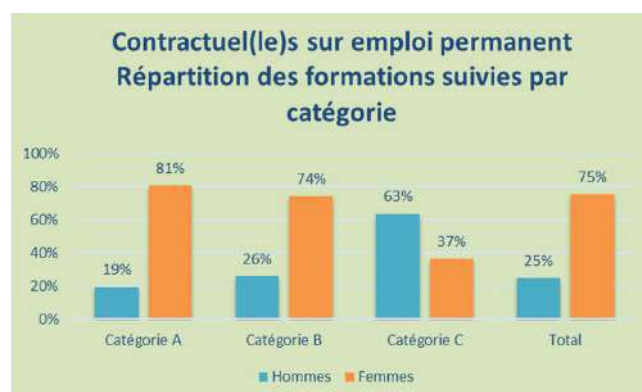
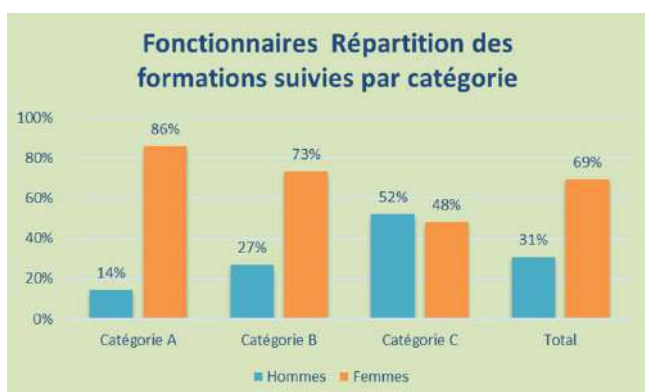
## 1. Formation

➔ 4 355 départs en formation concernant des agents permanents



➔ 856 départs en formation pour les agents non permanents

86,4 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes



Au total, 4 355 fonctionnaires ou contractuel(e)s sur emploi permanent ont suivi au moins une formation 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

- 129 fonctionnaires titulaires ou stagiaires (160 en 2021) ont suivi une préparation aux concours d'accès à la fonction publique territoriale (70 % sont des femmes).
- 3 hommes et 59 femmes (31 personnes en 2021) contractuel(le)s sur poste permanent ont suivi une préparation aux concours d'accès à la fonction publique territoriale.

## 3. Congés de formation

- 6 agent(e)s ont bénéficié d'un congé de formation : 5 femmes et 1 homme (4 femmes en 2021, 12 en 2020 et 20 en 2019 et 2 hommes en 2021 et 1 en 2019).

## 4. Accompagnement en faveur de l'évolution professionnelle

- 328 personnes ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (262 en 2021, 464 en 2020), 80 % sont des femmes.

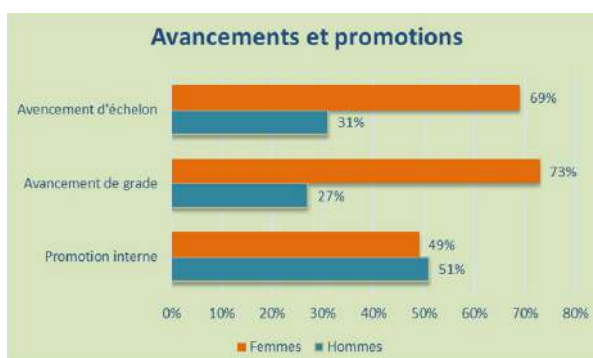
Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	34	167
Catégorie B	11	46
Catégorie C	21	49

- 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. 13 dossiers de validation des acquis et d'expérience (6 en 2021) ont été déposés par 10 femmes (4 en 2021) et 3 hommes (2 en 2021), 7 dossiers ont débouché sur une validation au cours de l'année (5 femmes et 1 homme) et 4 sont en cours (4 femmes concernées).
- Par ailleurs, 7 bilans de compétences ont été financés sur l'année (5 femmes, 2 hommes) (15 en 2021 : 11 femmes et 4 hommes en 2021, (5 en 2020 : 1 homme et 4 femmes).

## VIII. 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. »

73 % des avancements d'échelon ont bénéficié aux femmes (79 % en 2021) ainsi que 69 % des avancements d'échelon (70 % en 2021). Le taux de promotion interne sans examen professionnel est presque à la parité en restant en faveur des hommes à 51 % (52 % en 2021).

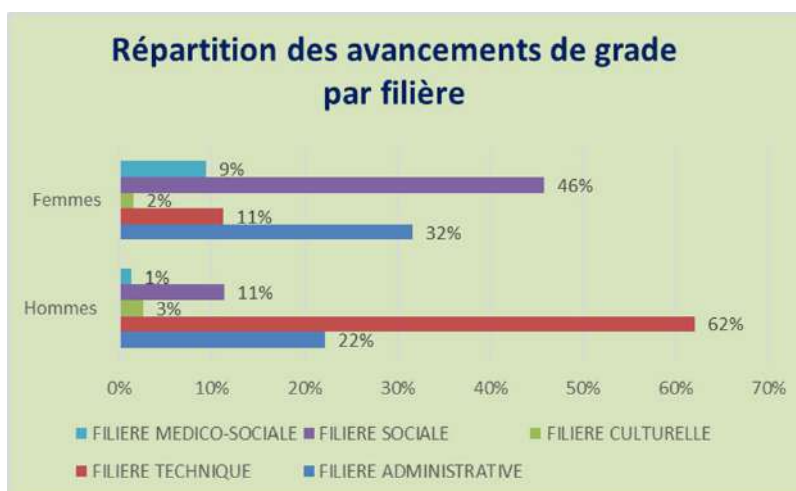
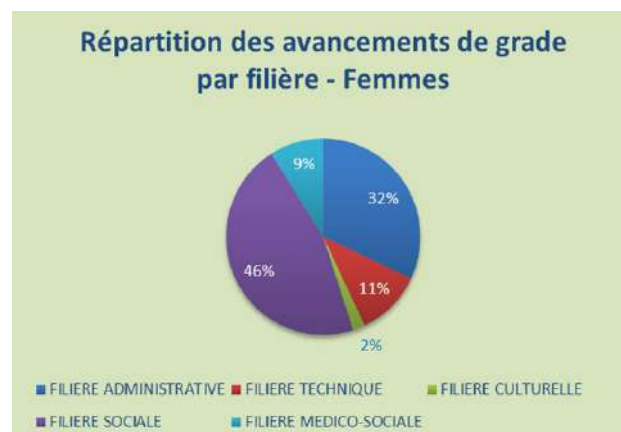
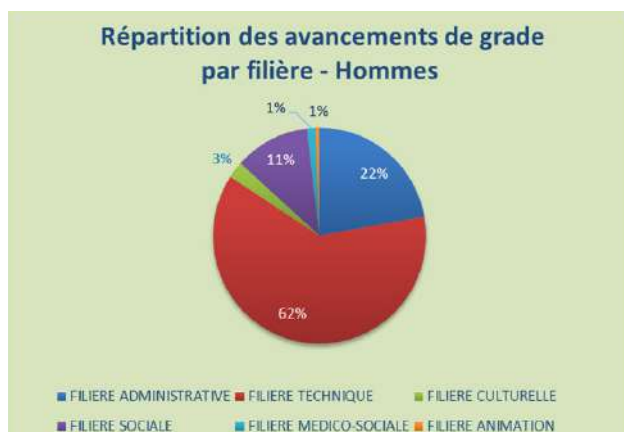


# 1. Avancement d'échelon

- 2 808 personnes ont bénéficié d'un avancement d'échelon (3 041 en 2021 et 2 882 en 2020), dont 93 % ont atteint l'indice sommital de leur grade. Les avancements d'échelon sont accordés automatiquement en fonction de l'ancienneté. Ils ont bénéficié à 69 % aux femmes (31 % pour les hommes).

# 2. Avancement de grade

- 629 personnes ont bénéficié d'un avancement de grade (589 en 201 et 797 en 2020). Les avancements de grade ont bénéficié à 73 % (79 % en 2021) aux femmes et 27 % (21 % en 2021) pour les hommes).



# 3. Promotion interne

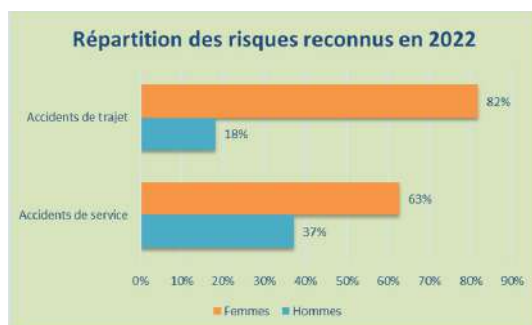
- 141 personnes ont bénéficié d'une promotion interne (91 en 2021 et 121 en 2020). Les promotions internes ont bénéficié aux hommes à 51 % (52 % en 2021) et sont en augmentation avec un taux de 49 % en faveur des femmes (48 % en 2021, 43 % en 2020 et 37 % en 2019).
  - ▶ Le taux de promotion interne sans examen professionnel est en faveur des hommes avec 57 % (43 % de femmes) (parité en 2021).
  - ▶ 11 lauréats d'un examen professionnel ont été également nommés : 6 hommes et 5 femmes (45 % de femmes).
  - ▶ 77 agent(e)s ont bénéficié d'une promotion suite à un concours (53 % de femmes).

# IX. Prévention et santé

## 1. Exposition aux risques professionnels – Accidents de service, accidents de trajet et maladies professionnelles reconnus dans l'année

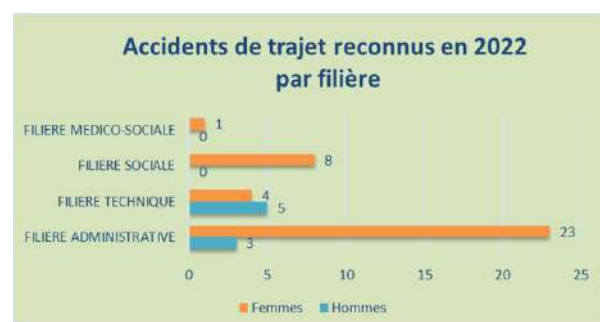
239 accidents de service ont été déclarés en 2022 (194 en 2021 contre 31 en 2020) ainsi que 44 accidents de trajet (64 en 2021 et 53 en 2020). Les femmes restent davantage victimes que les hommes, elles représentent 63 % (des accidents de service (58 % en 2021 et 53 % en 2020) et 82 % des accidents de trajet (73 % en 2021 et 85 % en 2020).

Par ailleurs, les femmes sont principalement concernées par le nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2022 : 18 femmes et 3 hommes (11 femmes et 1 homme en 2021)



Au total, ce sont 16 794 jours d'arrêts de travail (67 % pour les femmes). Cela représente en moyenne :

- pour les accidents de service : 98 jours d'arrêts pour les femmes et 87 jours pour les hommes ;
- pour les accidents de trajets : 78 jour d'arrêts pour les femmes et 70 jours pour les hommes.



## 2. Promotion du sport et du bien-être à destination du personnel départemental

### Le challenge de marche connectée

Le challenge de marche connectée « Des pas et des défis » s'est déroulé du 6 au 19 juin 2022. Ce challenge basé sur la marche, ponctuée de quiz et défis pour pimenter la compétition avec un concours photo sur le thème cette année des 7 merveilles du monde.

Concernant l'organisation des équipes, chaque participant rejoignait l'équipe de son choix (4 participants max./équipe) avec comme objectif commun de remporter des « trophées » qui concouraient au classement de son équipe.

Les équipes ont évolué virtuellement en parcourant les **7 merveilles du monde pendant 2 semaines**. Ce sont **45 équipes** qui ont été constituées avec 423 personnes (dont 96 hommes) et ainsi réalisé ensemble 86 377 630 pas au total, soit 1.5 fois le tour du monde (40000 kms).

L'esprit d'équipe, la cohésion et le lien social, une meilleure condition physique, le bien-être au travail (axe 4 du Plan management de la santé au Travail) sont les objectifs de ce challenge.

### Les ateliers/séances de bien-être hebdomadaires

Les ateliers/séances de bien-être hebdomadaires :


- Ateliers de méditation pleine conscience
- Sophrologie
- Naturopathie
- Ateliers Automassage / DO IN / massage assis

En 2022, 153 ateliers se sont déroulés (dont 71 via teams et 82 en présentiel/sur 23 sites) réunissant au total : 806 participants dont 776 femmes et 30 hommes.

### Des activités avec l'ASDN

La participation aux différentes activités (marche nordique, body Tae, course à pied, cyclisme et golf ainsi que des séances « bien-être ») est en baisse depuis 2019 compte tenu des impacts de la crise sanitaire, 300 personnes en 2019, 139 en 2020 et 106 en 2021 et 2022. Les séances de la section « bien-être » (yoga, gym douce, pilate, body zen) sont proposées en visio.

102 membres ont participé à 39 manifestations de courses à pied (527 dossards), sur Dunkerque 36 sorties en marche nordique ont été organisées le mercredi soir (298 km parcourus) ainsi que des marches sur la pause méridienne 2 à 3 fois par mois, 8 marches sur la Région ont également réunis les 63 membres (sur les traces de Vauban à Gravelines, Marche de la Saint Patrick à Clairmarais, Cassel Trophy, route du Louvre Lens, 1000 chemins à Morbecque, Boucles dunkerquoises, le semis du houblon à Arques et les foulées du père Noël à Dunkerque).

	Femmes	Hommes
Totaux	52	54
Taux	49 %	51 %





Ce sont également des participations aux compétitions pour le golf : championnat CORPO (2 équipes) et tournoi inter collectivités ; pour le cyclisme (25 personnes) pour Lille Hardelot et le Chti Bike tour.

## X. 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 2022, plusieurs formulaires de signalement ont été réceptionnés par les services de la DRH (NB. Plusieurs motifs de violence peuvent être déclarés par une même personne). En détail, ce sont 12 signalements qui ont été remontés (dont 4 donnant lieu à arrêts de travail) et 9 suivis de sanction des auteurs des faits, répartis comme suit :

Signalements	Hommes	Femmes	Total
Acte de violence physique (dont violence sexuelle)	1 catégorie C		1
Harcèlement sexuel		1 catégorie A	2
		1 catégorie C	
Agissements sexistes	1 catégorie C	3 catégorie A	9
		1 catégorie B	
		4 catégorie C	
<b>Nombre de signalements</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>

Saisines ayant donné lieu à sanction de l'auteur des faits	Hommes	Femmes	Total
Acte de violence physique (dont violence sexuelle)	1 catégorie C		1
Harcèlement sexuel		1 catégorie A	2
		1 catégorie C	
Agissements sexistes	1 catégorie C	1 catégorie B	6
		4 catégorie C	
<b>Nombre de signalements suivis d'une sanction</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>

Une sensibilisation sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'attention des élus et de l'ensemble du personnel départemental a été lancée en 2021, avec une formation spécifique contre les violences sexistes et sexuelles (novembre 2021 / mars 2022) auprès d'un public cible composé de l'ensemble de la DRH, des managers, des assistant(e)s de prévention, des représentant(e)s du personnel et du réseau Égalité.

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).

Enfin, trois modules de sensibilisation, spécialement créés pour la collectivité, sont à la disposition de l'ensemble du personnel et des élu(e)s depuis avril 2021 sur la plateforme 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.

L'objectif de cette sensibilisation/formation décliné dans le plan d'action 2021/2023 était de mieux comprendre les mécanismes et impacts des inégalités entre les femmes et les hommes et surtout permettre la libération de la parole si besoin et permettre à chacun de savoir comment agir dans de telles situations.

D'après le rapport du Haut Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes remis le 25 janvier 2023 au président de la République, 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 a pas d'un côté le sexisme et de l'autre les VSS. Il existe un continuum entre le sexisme et les violences sexuelles et sexistes.



Depuis ces dernières années, les dispositifs ont été renforcés et de nouveaux ont été mis en œuvre pour mieux garantir la protection des victimes : téléphones grave danger, ordonnances de protection, bracelets anti-rapprochement et places d'hébergement auxquelles contribue le Département du Nord, engagé contre les violences intrafamiliales.

## XI. Rémunération

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités prévoit également l'instauration d'un index égalité professionnelle (d'ici au 30 septembre 2024) avec publication annuelle sur le site internet des indicateurs des écarts de rémunération et des actions mises en œuvre pour les supprimer. Les cibles seront 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.

Des écarts sur les rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR (équivalent temps plein rémunéré) apparaissent selon les catégories et les filières souvent en défaveur des femmes. Une analyse plus fine a été lancée permettant un travail approfondi de compréhension et d'évaluation.

Dans le cadre de l'accord collectif sur les lignes directrices de gestion, des réunions de travail avec les représentant(e)s du personnel doivent être poursuivies pour faire des propositions concernant la rémunération et éventuellement d'actions correctrices, si des écarts sont confirmés sans explication.

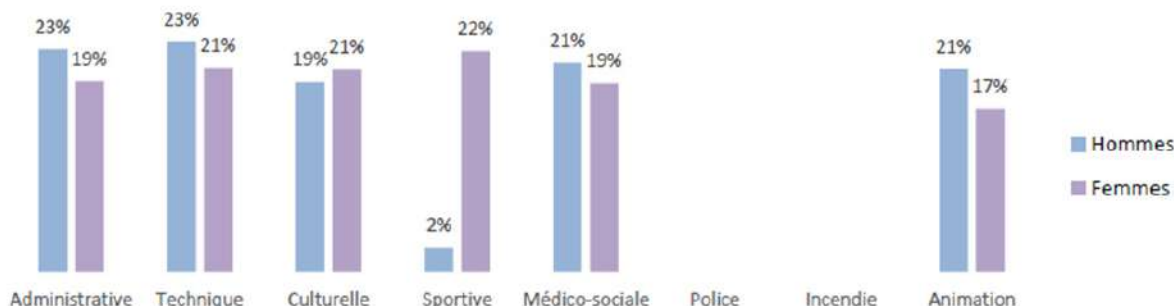
En matière de rémunération, on retrouve des écarts sur la part des primes dans les rémunérations annuelles brutes moyennes (en ETPR – équivalent temps plein rémunéré) entre les hommes et les femmes, en défaveur des femmes en catégorie A, B et C tant pour les fonctionnaires que pour les contractuel(le)s, écarts que l'on retrouve pour les filières administrative, technique, médico-sociale et animation.

### Rémunérations (agents permanents)

#### Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



#### Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière

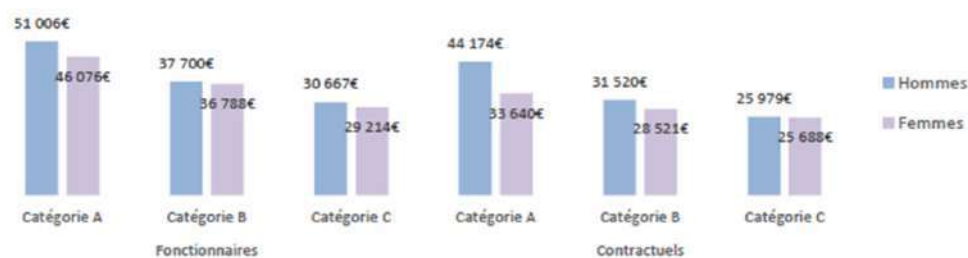


➤ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

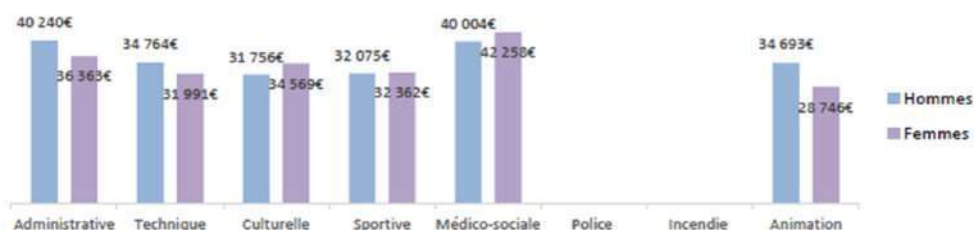
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	25%	23%	19%	18%	17%	17%
Technique	34%	33%	27%	26%	20%	18%
Culturelle	23%	23%	19%	20%	18%	19%
Sportive			2%	22%		
Médico-sociale	21%	19%	17%	19%		16%
Police						
Incendie						
Animation			21%	16%		17%

En matière de rémunération, on retrouve des écarts dans les rémunérations annuelles brutes moyennes (en ETPR – équivalent temps plein rémunéré) entre les hommes et les femmes, en défaveur des femmes en catégorie A, B et C tant pour les fonctionnaires que pour les contractuel(le)s, écart que l'on retrouve pour les filières administrative, technique et animation.

➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



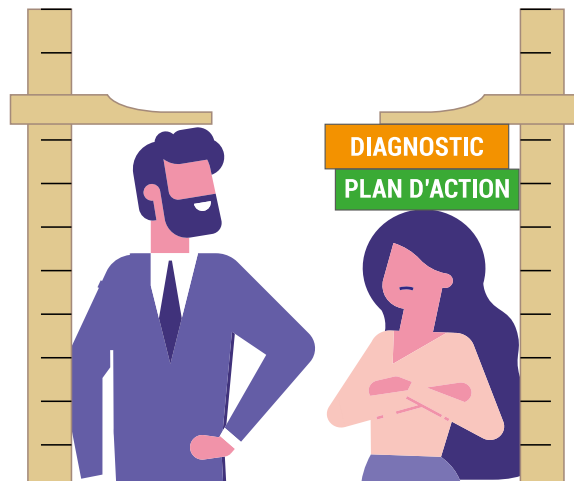
➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	49 061 €	47 918 €	34 575 €	35 991 €	28 312 €	28 688 €
Technique	58 012 €	57 978 €	39 728 €	39 445 €	30 674 €	29 331 €
Culturelle	47 613 €	42 491 €	31 336 €	34 479 €	28 937 €	28 489 €
Sportive			32 075 €	32 362 €		
Médico-sociale	40 361 €	42 343 €	26 374 €	36 005 €	#DIV/0!	31 284 €
Police						
Incendie						
Animation			34 693 €	34 402 €		27 221 €

Concernant les 10 plus hautes rémunérations, la répartition est de 6 hommes et 4 femmes.

# 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 2022 / 2023

# Introduction

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 :

- ▶ Éducation auprès des collégiens
- ▶ Culture auprès des divers publics
- ▶ Action sociale et médico-sociale auprès des usagers
- ▶ Aide pour le retour vers l'emploi

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.

# ACTIONS 2022 / 2023 MENÉES PAR LE DÉPARTEMENT EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La promotion de l'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'inscrit chaque jour dans l'action des Directions Générales Adjointes des solidarités humaines : Retour à l'Emploi et Action Sociale (DGAREAS), Enfance Famille Santé (DGAEFS) Autonomie (DGAA), et Direction Relation aux Nordistes et Stratégie Partenariale (DRNSP) à travers les multiples actions portées par les services ou par les accompagnements ou financements effectués auprès des partenaires.

Ainsi, les politiques d'action sociale visent, en mobilisant l'ensemble des métiers, des missions, et des partenariats du Département, à dépasser les approches par public et par dispositif. Elles créent les conditions d'adaptation aux problématiques actuelles des familles et des personnes en demande d'aide ou en situation de vulnérabilité, sur la base d'un diagnostic partagé des enjeux sociaux, et des capacités d'actions dans leur diversité au sein des sept territoires de prévention et d'action sociale. Les actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrivent donc naturellement dans les méthodes inclusives portées par les services départementaux.

Les Directions Générales Adjointes Solidarité Territoriale et Partenaire et Ressources sont également impliquées dans la diffusion de cette culture de l'égalité.

## I. Dans le domaine de la protection de l'enfance, la promotion de la santé et la lutte contre les violences intrafamiliales

La DGA Enfance, Familles, Santé (DGAEFS) a pour vocation d'améliorer la réponse aux besoins des Nordistes, en particulier les plus vulnérables. Elle 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.

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 de la DGAEFS. 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, 86 % des victimes de violences conjugales (violences physiques et / ou sexuelles exercées par le conjoint ou l'ex-conjoint) en 2022 sont des femmes. Les services de police et de gendarmerie ont recensé 239 089 victimes de violences commises par leur partenaire ou ex-partenaire, soit une augmentation de 14,95 % par rapport à 2021 (208 000 victimes en 2021).

89% des mis en cause étaient des hommes. 145 homicides conjugaux ont été commis en 2022 en France dont 118 féminicides.

(Source : Données de l'observatoire national des violences faites aux femmes (MIPROF) 2022).

Le Département du Nord dénombre le plus de victimes avec 9 morts violentes en 2022. C'est trois de plus qu'en 2021. (Source : Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) – étude de novembre 2023 sur les violences conjugales).

En 2021, les services de police et de gendarmerie en France ont enregistré 64 300 victimes de violences intrafamiliales non conjugales (violences physiques ou sexuelles exercées entre membres d'une même famille hors conjoint ou ex-conjoint), 47 900 au titre de violences physiques et 16 400 de violences sexuelles. Entre 2020 et 2021, dans un contexte de libération de la parole et d'amélioration de l'accueil des victimes par les services, le nombre de victimes de violences intrafamiliales non conjugales enregistrées a progressé de 16 % (+ 13 % pour les violences physiques et + 26 % pour les violences sexuelles).

38 100 personnes ont été mises en cause pour des violences physiques au sein de la sphère familiale non conjugale et 11 000 pour des violences sexuelles dans le même cadre. Les trois quarts des mis en cause sont des hommes (70 % pour les violences physiques et 94 % pour les violences sexuelles).

Il faut souligner que la majorité des victimes de ces violences ne signalent pas aux services de sécurité les faits qu'elles ont subis. Ainsi, d'après l'enquête de victimation Genese, en 2021 comme en 2020, seul un tiers des femmes victimes majeures de violences physiques ou sexuelles ont déclaré celles-ci à la police ou la gendarmerie, et seulement 9% des hommes victimes.

(Sources : SSMSI – Inter stats – Février 2023 ; Panorama des violences en France métropolitaine enquête GENESE 2021).

Au regard de ces constats, le Département du Nord a souhaité renforcer son action dans la lutte contre les violences faites aux enfants et développer une politique volontariste de lutte contre les violences conjugales en agissant de manière complémentaire aux 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 : conjoint(e)s 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 conjoint(e)s violent(e)s.

Le Département, par l'adoption d'une feuille de route pour la prévention et la lutte contre les violences intrafamiliales 2023 – 2026 lors du Conseil Départemental du 23 janvier 2023, 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). Cet appel à projets, renouvelé pour 2024, a pour objectifs :

- d'encourager les actions de prévention contre les violences intrafamiliales, particulièrement les violences sexuelles et violences dans le couple, dès le plus jeune âge, pour faciliter le repérage des victimes ainsi que la libération de la parole ;
- d'investir dans la montée en compétences des professionnel(le)s et bénévoles des territoires pour mieux repérer les victimes de violences, et mieux les orienter dans un maillage territorial fort qui permettra de répondre aux besoins des victimes ;
- de soutenir les actions d'accompagnement des victimes enfants, adolescent.es et adultes dans un parcours de sortie des violences ;
- de favoriser la mise en place d'actions de prise en charge et de responsabilisation des auteurs (trice)s judiciaire(s) et par le développement d'une offre non-judiciaire.

Les résultats de cet appel à projet devraient être connus fin 2023.

Par ailleurs, pour appuyer son engagement, le Département a :

- recruté en 2022 une chargée de mission « lutte contre les violences intrafamiliales (VIF) » rattachée à l'Observatoire Départemental de la Protection de l'Enfance (ODPE) à la DGAEFS ;
- mis en place un réseau de référent.es VIF porté par l'ODPE qui devait être constitué de 50 agents venant de métiers et de services différents intervenants en territoires ;  
L'appel à volontaires a connu un tel engouement que 113 professionnel(le)s l'ont intégré comme titulaires et 48 autres comme suppléant.es. Cela démontre l'importance de ce sujet et la volonté d'y faire face pour les professionnel(le)s du Département. Le réseau s'organise progressivement depuis mars 2023.
- dédié des moyens financiers consacrés à cette lutte.

Ainsi, en 2021, 509 562 € ont été consacrés à la lutte contre les VIF et à l'accompagnement des victimes. En 2022, le Département a poursuivi et renforcé son engagement aux côtés des autres acteurs publics en augmentant les crédits dédiés pour atteindre un budget total de 709 562 €. Cet engagement et cet effort continuent en 2023 avec une augmentation de plus de 176 000 € par rapport à 2022, faisant passer le budget à 885 935 €.

## **A) Consolider et renforcer les dispositifs d'accompagnement des victimes adultes et enfants**

En 2022, l'enveloppe financière départementale consacrée à la lutte contre les VIF s'est élevée à 709 562 € dont 32% est consacrée aux intervenants sociaux en gendarmerie et en commissariat de police. Les 68% restants servent à financer des dispositifs d'accompagnement des victimes, des auteurs et de mesures de protection pour les victimes adultes et enfants (217 338 €), des dispositifs d'hébergement de victimes et d'auteurs (235 000 €), et 30 500 € sont consacrés à la prévention.

Les objectifs pour 2023 et ceux notamment de l'appel à projets sont :

- d'encourager les actions de prévention contre les violences intrafamiliales ;
- d'investir dans la montée en compétences des professionnel(le)s et des bénévoles sur les territoires ;
- de soutenir les actions d'accompagnement des victimes enfants, adolescent.es et adultes dans un parcours de sortie des violences ;
- de favoriser la mise en place d'actions de prise en charge et de responsabilisation des auteurs.

### **Les intervenants sociaux en gendarmerie (ISG) et en commissariat de police (ISC)**

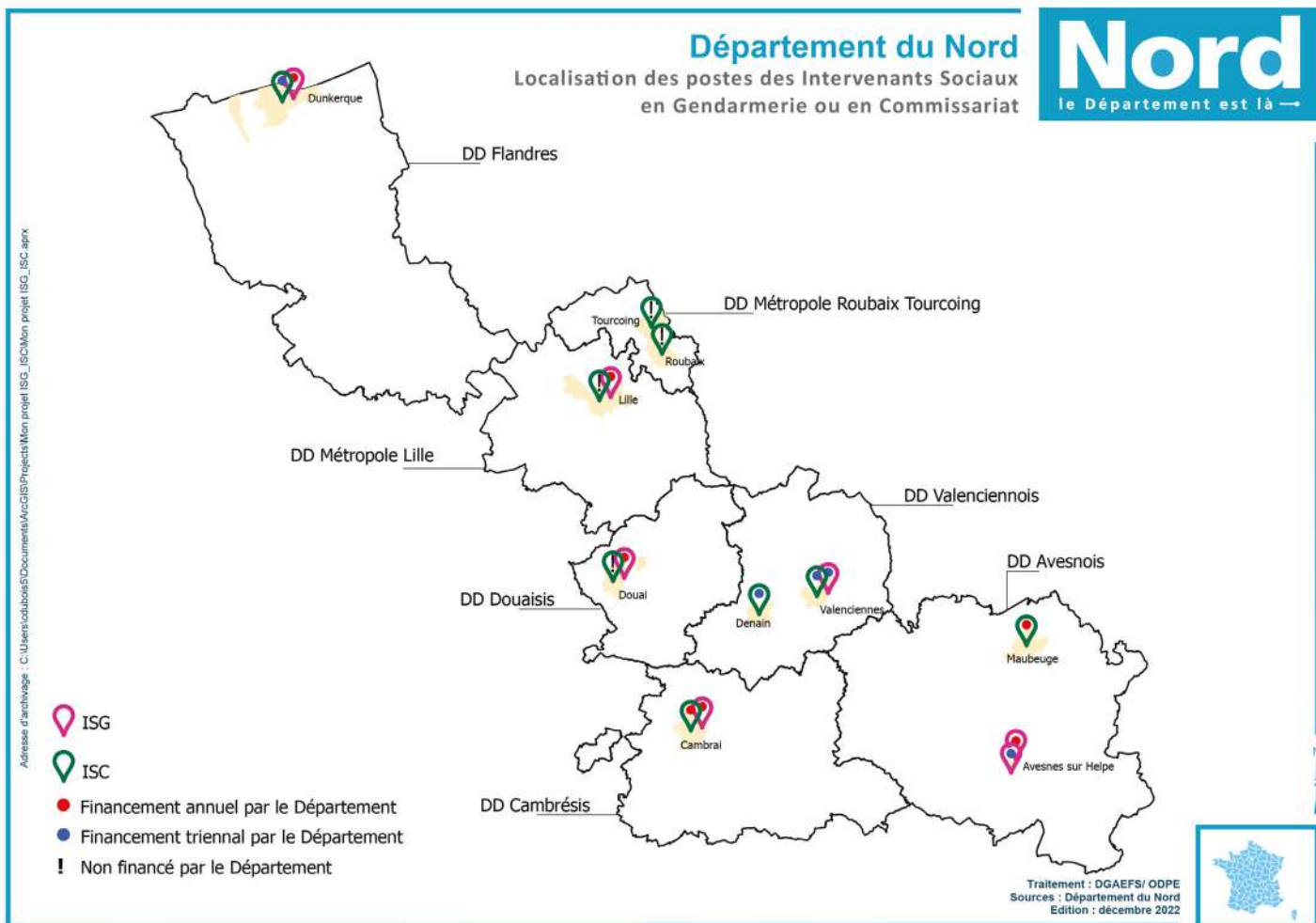
Depuis plusieurs années, le Département finance des intervenants sociaux en gendarmerie (ISG) et en commissariat de police (ISC). Les intervenants sociaux en gendarmerie et en commissariat (ISGC) permettent une réponse sociale à toutes les personnes en détresse et une assistance aux victimes de violences, 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 et l'efficacité de ce dispositif est reconnue.

En 2022, ce sont 12 postes, soit 6 de plus qu'en 2021, qui ont été financés en partie par le Département sur les postes existants : 6 postes financés à hauteur de 50% et 6 postes financés à 33%, pour un montant total de 226 724 €. Ces postes sont répartis de la manière suivante : 1 poste sur le Douaisis, 1 sur la Métropole Européenne de Lille, 2 postes sur le Cambrésis, 3 postes sur le Valenciennois et 3 postes sur l'Avesnois.

Dans une délibération du Conseil Départemental du 30 mai 2022, il a été acté de conclure avec l'État une convention triennale de partenariat pour le financement et la mise en réseau des ISGC. L'objectif est de déployer en 2023 avec l'État et le soutien des intercommunalités, 3 postes d'ISGC par arrondissement, soit un total de 18 postes, financés par le Département à hauteur d'un tiers du coût du poste. Le montant prévisionnel pour 2023 du financement des postes d'ISGC est de 400 000 €.





*Répartition géographique des postes des ISCG.*

**Sur le territoire de la Direction Délégée Territoriale du Valenciennois, l'expérimentation d'un revenu minimum d'insertion (RSA) d'urgence évoqué dans le rapport 2021 pour les femmes victimes de violences conjugales et sous dépendance financière de leur conjoint s'est transformée en une expérimentation d'une aide d'urgence.**

Les femmes victimes de violences conjugales peuvent rencontrer des difficultés à s'extraire de l'emprise de leur conjoint violent en raison de la dépendance économique à celui-ci.

À partir de ce constat, il a été décidé une expérimentation ayant pour objectifs sur le territoire du Valenciennois :

- d'apporter une réponse concrète, stable et de droit permettant une indépendance économique et administrative pour des femmes victimes de violences conjugales et ce dès la mise à l'abri ;
- de sécuriser les situations fragiles en travaillant les problématiques psychologiques, l'accès au logement, l'estime de soi pour l'ensemble des victimes de la cellule familiale ;
- d'accéder à une autonomie et à une construction de vie conjugale basée sur l'égalité en la complétant par un projet d'insertion sociale et professionnelle afin d'amener une indépendance pérenne.

Cette expérimentation s'appuie sur une délibération du Conseil Départemental du 30 mai 2022. Elle a démarré le 7 novembre 2022 et a trois volets :

- un octroi possible d'une aide d'urgence sous forme de prêt remboursable. Ce n'est plus une avance sur des droits. Cette aide peut être accordée à toute personne remplissant les conditions pour être allocataire de la CAF (Caisse d'Allocations Familiales). Son montant est proche de celui du RSA socle (607,75 € au 1er avril 2023 pour une personne vivant seule), et est versé en une seule fois. Le financement de cette aide est assuré par les financements de l'action sociale de la CAF ;
- une ouverture en urgence sous 72 heures des droits à la CAF ;
- un accompagnement multisectoriel : social, psychologique, logement, insertion professionnelle, etc.



La réponse s'appuie sur des dispositifs existants, avec une coordination des acteurs (les services départementaux, le Procureur de la République, les ISGC, des acteurs associatifs tels que Midi Partage pour la domiciliation bancaire, les Compagnons du Hainaut pour le mobilier pour les logements...) et l'engagement de la CAF. L'activation de ce nouveau dispositif peut se faire par tout travailleur social de Service Social de Proximité (SSP) dans les Maisons Nord Solidarités (MNS) du Valenciennois et par tout travailleur social de la CAF. Au 11 octobre 2023, 49 victimes de violences conjugales sont entrées dans l'expérimentation et ont bénéficié en particulier de l'ouverture d'urgence des droits CAF. Les victimes sont toutes des femmes. Parmi elles, 12 ont reçu l'aide d'urgence.

Il faut souligner enfin que 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. Une loi créant une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales a ainsi été votée par le Parlement et promulguée le 28 février 2023.

L'expérimentation prend fin le 1<sup>er</sup> décembre 2023, date de la mise en place de l'aide universelle. Cette aide universelle, tout comme l'expérimentation, a pour objectifs d'être plus efficiente dans la lutte contre les violences conjugales en apportant une réponse immédiate et pérenne aux victimes de violences conjugales, en proposant un accompagnement global (social, administratif, santé, psychologique, logement, juridique, professionnel...) de la victime, en simplifiant la demande d'aide et en réduisant le délai de versement de celle-ci.

En revanche, l'aide universelle est ouverte à toutes les victimes de violences conjugales dès le dépôt de plainte, la demande de protection ou le signalement. Elle est activée par les officiers de police judiciaire ou les intervenants sociaux en gendarmerie et en commissariat lors du dépôt de plainte. Selon la situation de la victime, l'aide pourra être sous forme de prêt ou de don. Son montant sera modulé en fonction de la situation financière et sociale de la personne (nombre d'enfants et montant des ressources de la victime). Pendant 6 mois, la victime pourra recevoir droits et aides relevant du RSA.

### **Le Département du Nord continue de participer pour 57 970 euros par an au financement de 80 mesures d'accompagnement protégé (MAP) à destination des mères victimes de violences conjugales, sur l'arrondissement judiciaire de Lille (Directions Déléguées Territoriales Métropole Lille et Métropole Roubaix Tourcoing).**

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 digne de confiance 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 la victime contre de nouvelles agressions. Chaque parent peut ainsi exercer son autorité parentale.

Ce dispositif porté par l'association SOLFA (Solidarité Femmes Accueil) a démarré le 1<sup>er</sup> septembre 2020 pour 3 ans. Il mobilise de nombreux acteurs : les services départementaux, en particulier la DGAEFS, le Parquet et les juges des enfants, les juges des affaires familiales, les acteurs de justice, la police et la gendarmerie, les services d'action éducative en milieu ouvert (AEMO) et le secteur associatif.

Ce dispositif limite les passages à l'acte violents des auteurs sur les victimes (aucun depuis leur mise en place en 2012 en Seine-Saint-Denis) 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 qui se sent crue. 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. 48 mesures pour accompagner 30 familles ont été mises en œuvre en 2022. Ces mesures sont renouvelables une fois.

## **B) Développer le travail en réseau et le partenariat pour améliorer la prévention des violences intrafamiliales et le repérage des victimes**

**Par une 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, par la signature d'une convention 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 ;
- un référent sapeur-pompier « violences conjugales » dans chaque arrondissement pour travailler avec les services départementaux lorsqu'une situation préoccupante sera identifiée ;
- des échanges d'information dans le cadre de la lutte contre ces violences.

Des ciné-débats autour du film « L'Emprise » ont été organisés par le SDIS du Nord, en partenariat avec le Département, l'association SOLFA et l'Unité Régionale de Soins aux Auteurs de Violence Sexuelle (URSAVS), pour sensibiliser les hiérarchies de tous les centres de secours. Un dispositif d'interpellation pour les adultes et d'informations préoccupantes pour les enfants rencontrés lors d'interventions a été mis en place au sein de leurs services. Le SDIS, en lien avec l'Observatoire Départemental de la Protection de l'Enfance du Département du Nord (ODPE), a créé un guide ressources relatif aux violences conjugales adapté à leurs pratiques.

### **Mise en place d'un laboratoire de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales sur le territoire du Valenciennois.**

Selon la Procureure de la République de Valenciennes, 20% des dossiers du tribunal correctionnel sont relatifs à des violences conjugales et / ou intrafamiliales.

Une convention partenariale a été signée le 5 mai 2023 entre l'État, 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 a pour but de renforcer la prévention et de contribuer à lutter contre les violences conjugales notamment en faisant preuve d'innovation en termes de dispositifs transverses tout en s'inscrivant dans une politique nationale de développement des observatoires territoriaux.



Deux étapes sont déjà identifiées :

- un diagnostic des violences conjugales qui permettra de mieux cerner le phénomène pour mieux le circonscrire ;
- un plan d'action et la mise en place d'actions axées en priorité sur la prévention et la sensibilisation.

Le laboratoire va ainsi répertorier tous les dispositifs et partenaires existants dans cette lutte, acteurs professionnels comme bénévoles. Un premier travail a débuté sur la mise en place d'un outil de communication à destination des victimes. À partir de septembre 2023, il a été décidé par les différents partenaires de créer un lieu d'accueil, d'écoute et d'orientation (LEAO) sur le territoire du Valenciennois qui en est dépourvu. Ce LEAO devrait être la première étape vers la mise en place d'un accueil de jour.

## Co-animation du réseau « violences conjugales et enfants victimes » dans les Flandres par l'association SOLFA et la responsable du Pôle Enfance Famille Jeunesse (PEFJ) des Flandres.

Ce réseau a été mis en place, il y a environ deux ans par le Département du Nord, SOLFA et la référente de l'Etat sur les violences faites aux femmes. Il rassemble de nombreux partenaires tels que le centre médico-psychologique (CMP) adultes, le CMP enfants, le Parquet, l'institut médico-légal, la police, la gendarmerie, l'hôpital, le planning familial, les référent.es du Département sur les VIF, etc.

Il se réunit une fois par trimestre sur une thématique. Ce réseau a aussi mis en place des formations animées par des agent(e)s du Département sur l'impact des violences conjugales sur les enfants auprès des professionnel(le)s de SOLFA, et d'autres réalisées par SOLFA auprès des professionnel(le)s de la protection de l'enfance du département sur les violences conjugales. Cela s'est traduit par 3 sessions touchant ainsi environ 150 personnes sur Hazebrouck, Dunkerque et Wormhout.

Une sensibilisation a été mise en place le 23 novembre 2023 matin auprès de professionnel(le)s par le département et SOLFA dans le cadre de la journée internationale du 25 novembre de lutte contre les violences faites aux femmes.

### Formation à l'adresse 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 PEFJ des Flandres 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 sera en principe reconduite fin 2023 afin que l'ensemble des professionnel(le)s de la structure puisse en bénéficier.

## C) Prévenir les risques de récidives ou de réitérations des actes de violence au sein du couple et les conséquences des violences intrafamiliales sur les enfants

L'association SIJADIS a déployé deux nouveaux centres d'observation judiciaire (COJ) à Valenciennes et Douai pour l'accueil d'auteurs de violences conjugales dans le cadre de mesures judiciaires d'éviction du domicile familial. Ils ont pour objectif de protéger la victime adulte et, le cas échéant, ses enfants, en permettant explicitement au Procureur de la République de requérir à l'éloignement de l'agresseur du domicile du couple. Les auteurs ont obligation de se soumettre à une prise en charge thérapeutique adaptée. Le Département participe financièrement à hauteur de 12 000 € au fonctionnement de ces deux nouveaux COJ qui peuvent accueillir 19 auteurs de violences intrafamiliales.

Par ailleurs, le Département du Nord finance en 2023 le Centre d'Accompagnement et de Prévention (CAP) du Service de Contrôle Judiciaire et d'Enquêtes (SCJE) qui accueille et accompagne 20 auteurs en collectif et en diffus sur le territoire de l'arrondissement judiciaire de Lille.

Au total, en 2022, sur le Département du Nord, 46 places d'hébergement pour les auteurs de violence étaient recensées. En 2023, sur les territoires des Flandres et du Cambrésis, des places pour les auteurs se sont développées.

Le Département du Nord finance par le biais de l'association SOLFA sur le territoire de la Métropole de Lille 8 appartements pour 9 familles pour accueillir en urgence des femmes et des enfants victimes de violences conjugales avec une attention particulière portée aux femmes enceintes, et aux femmes ayant des enfants de moins de 3 ans.

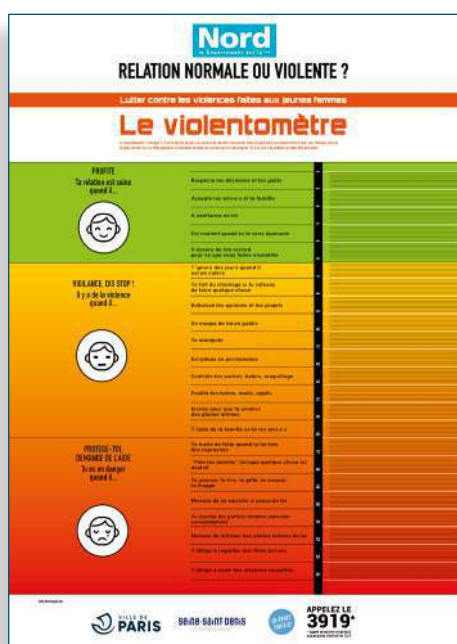
Ce sont au total **260 places d'hébergement d'urgence pour les victimes de violences conjugales** qui existent sur l'ensemble du territoire départemental.

Le centre de consultation Brunehaut Enfant de l'association SOLFA accueille et accompagne les enfants victimes

de violences conjugales dans le cadre d'entretiens thérapeutiques et de suivi autour de la parentalité pour le parent victime. Le Département a soutenu financièrement ce centre à hauteur de 30 000 € en 2022.

Une formation est à venir par le Département auprès de l'association SOLFA sur les conséquences des violences sur les enfants, sur les psycho-traumatismes dans le cadre de l'ouverture du dispositif Olympe. C'est un nouveau dispositif d'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales dans l'Armentiérois voulu par l'État et la Métropole Européenne de Lille (MEL), qui peut accueillir 55 femmes victimes et leurs enfants et leur offrir un accompagnement pour les aider à se construire une nouvelle vie. Par ailleurs, le département finance l'expérimentation d'un demi-poste de psychologue pour les familles accueillies dans le cadre de ce dispositif. Une délibération relative à ce sujet a été présentée à l'Assemblée Plénière le 26 juin 2023.

## D) Créer, déployer toujours plus d'outils de prévention et de repérage des violences conjugales

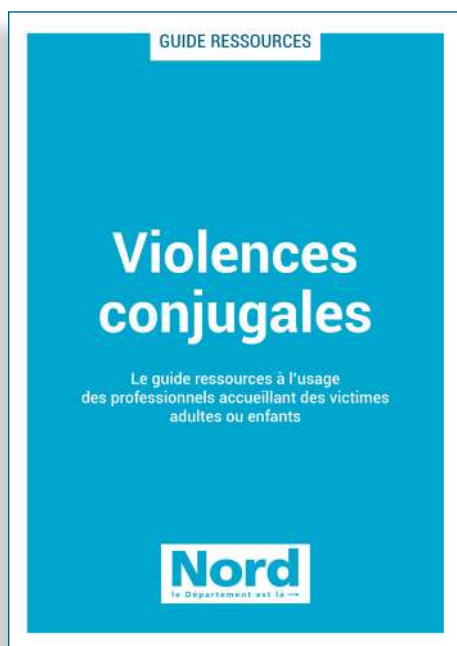


### Le kit de communication contre les violences intrafamiliales « le violentomètre »

Cet outil développé initialement par la Ville de Paris et le Département de Seine-Saint-Denis permet aux personnes victimes de violences intrafamiliales de prendre conscience de l'existence de comportements violents au sein du foyer. Il est composé de 23 questions qui en fonction des réponses apportées, permettent de savoir dans quel type de relation est la femme avec son partenaire.

Cet outil, lancé officiellement en juin 2022 dans le Département, a été déployé dans tous les Bus Bleus départementaux et toutes les Maisons Nord Solidarités. L'objectif est aussi d'aller vers tous les publics, et d'enclencher des discussions avec les habitants du Nord sur ce sujet.

Le violentomètre étant généré, un travail est en cours pour développer un outil type « violentomètre » à destination des auteurs potentiels. Il aura pour objectif de susciter la prise de conscience et de faciliter la demande d'aide de la part des auteurs de violences conjugales.



### Le guide « violences conjugales » à l'usage des professionnel(le)s accueillant des victimes adultes ou enfants

Élaboré en 2021, il est destiné à tous les acteurs de l'action sociale et médico-sociale mais aussi à toutes les personnes, adultes comme enfants, qui sont concernés par la problématique des violences conjugales.

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, lien : [https://contact.lenord.fr/contact/prd11\\_6235189/guide-ressources-violences-conjugales](https://contact.lenord.fr/contact/prd11_6235189/guide-ressources-violences-conjugales).



## E) Sensibiliser les habitants du Nord aux violences faites aux femmes

### Zoom sur une démarche de sensibilisation d'un collectif de professionnel(le)s de la MNS de Seclin sur le territoire de la Métropole de Lille qui a démarré en 2011.

Au démarrage, l'objectif était de connaître et de travailler avec les différents partenaires locaux. C'est ainsi qu'un flyer a été créé sur les violences conjugales. Il est mis à disposition des professionnel(le)s et du public à l'accueil des MNS du territoire, et distribué lors des permanences et des visites à domicile.

Ce collectif a également élaboré une exposition sur les violences conjugales pour sensibiliser le public. Cette exposition est constituée de 19 panneaux informant sur : les différentes formes de violence, le cycle de la violence conjugale, les impacts notamment sur les enfants, les associations pouvant aider les victimes, les aspects juridiques (comment porter plainte, se défendre, ...), les dispositifs et associations pouvant aider à se reconstruire, les hommes victimes de violence et les auteurs de violence.

Depuis 2017, ce collectif s'est constitué en réseau. Il se réunit 3 à 4 fois par an. Ces séances permettent de rencontrer les partenaires du secteur sur des thèmes particuliers à chaque fois. Y sont invitées des personnes extérieures pour enrichir les connaissances des professionnel(le)s.

Chaque 8 mars (ou à une date proche), ces professionnel(le)s sont présent(e)s sur le marché de Seclin, dans une démarche d'aller vers le grand public. Elle est l'une des illustrations de la mobilisation des services de la MNS dans cette cause nationale.



### En se basant sur l'exposition relative aux violences conjugales créée par le collectif de la MNS de Seclin, une exposition sur les violences intrafamiliales est en cours de création au niveau départemental.

L'idée est de valoriser le travail des agent(e)s mais aussi de faire évoluer l'exposition avec un peu plus d'informations techniques afin qu'elle puisse être utilisée par d'autres services et devenir itinérante. Elle a été retravaillée avec l'aide du réseau des référent(e)s VIF. Le 24 novembre 2023, l'exposition a été remise à la MNS de Seclin par la conseillère départementale déléguée à la lutte contre les violences infra-familiales, pour le 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. La conseillère départementale a également rencontré les équipes.

Six autres kits d'exposition seront disponibles sur les territoires pour les agent(e)s.

### Une douzaine d'agents des services de PMI et du Service Social de Proximité (SSP) des Maisons Nord Solidarités (MNS) de Tourcoing Mouvaux et Tourcoing Neuville, ainsi que du Service Prévention Santé (SPS) de Roubaix se sont relayés pour participer au Forum de lutte contre les violences conjugales organisé par la Ville de Tourcoing le 24 novembre 2022 à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.



Cette journée fut riche d'échanges et de partages autour des pratiques professionnelles des cinq services participants sur cette problématique complexe. La présence des services départementaux a permis de décliner les différents accompagnements proposés (social, médical, psychologique et éducatif).

Cette participation a été aussi l'occasion de rencontrer l'ensemble des partenaires sur le territoire de la Métropole Roubaix Tourcoing et d'améliorer la collaboration avec eux.

## La Maison Nord Solidarités de Somain - Orchies a organisé à Somain le 22 novembre 2022 une journée de sensibilisation autour des violences conjugales : « Violences conjugales : osons en parler » à destination de tout public (professionnel(le)s et Nordistes).

Au programme de cette journée, il y avait des stands, la présence du van « Nina et Simone », une projection suivie d'un débat, ainsi qu'une fresque cinématographique. Elle a été réalisée en partenariat avec SOLFA, Brisons le Silence, l'association Cheval Bleu, le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (SPIP), le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), la CAF, le Service de Contrôle Judiciaire et d'Enquête (SCJE) et les centres sociaux.



## Une campagne de communication « STOP aux violences » a été déployée durant l'été 2022 dans tous les lieux d'accueil du Département (MNS, services de protection maternelle et infantile PMI, SSP, etc.) et sur les réseaux sociaux.

Cette campagne s'est traduite par 4 affiches différentes (une à destination des témoins, une pour les victimes, une pour les enfants victimes et une à destination des auteurs), et la distribution de 40 à 50 000 sacs relayant la campagne dans les pharmacies en novembre 2022, ...

## 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.

En bref, le but est de donner la capacité aux jeunes 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. »

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, à l'hygiène féminine, à la précarité menstruelle, à la connaissance de l'anatomie féminine et masculine, aux infections sexuellement transmissibles (IST), au consentement, aux violences conjugales, etc. sont menées par les services de la DGAEFS à destination de différents publics. Une base documentaire et de supports d'animation est également mise à disposition des professionnel(le)s internes comme externes au Département.

## A) 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 comme privées des outils de sensibilisation à la vie affective et sexuelle. Il dispose pour accompagner les acteurs de prévention d'un fonds documentaire dédié à la promotion de la santé comprenant :

- plus de 1 000 outils pédagogiques (jeux, kits, photo-langages, DVD, expositions, livres jeunesse), supports d'animation destinés à des publics variés : enfants, adolescent.es, jeunes, adultes, personnes en situation de handicap, ... ;
- des supports d'information et de prévention (dépliants, affiches, brochures d'information) à diffuser ou à mettre à disposition dans les locaux ;
- de la littérature professionnelle (ouvrages, études, périodiques) pour approfondir les connaissances sur une notion ou un sujet d'actualité en santé publique.

Dans ce fonds, il existe plus particulièrement une sélection de ressources documentaires sur l'égalité femmes – hommes qui consistent en :

- ▶ des supports pédagogiques : jeux, kits pédagogiques, photos-expression et vidéos ;
- ▶ des livres dont des livres jeunesse et des guides pratiques.

Illustrations :

- ▶ Jeux :



### **Filles et garçons. Questions de respect ?** / DESCLOS P. - VALOREMIS, 2010

Conçu comme un outil de médiation éducatif, ce jeu est destiné à questionner les jeunes à partir de 12 - 13 ans, sur les relations filles garçons. Il est construit autour de cartes comportant 2 questions ouvertes visant à favoriser l'émergence des représentations sur les filles et les garçons, les différences, l'égalité, le respect...

**NB** : Ce jeu est décliné en version géante (plateau de 150x150 cm), permettant de rassembler plus de 30 participants ou de jouer avec plusieurs équipes.



### **Mémo de l'égalité émotions** - Topla, 2020

Jeu de memory composé de 25 paires soit 50 cartes sur le thème des émotions : vous devrez trouver la paire de chaque émotion : triste, en colère, amoureux... C'est celui qui repère le plus grand nombre de paires qui gagne !

Un jeu classique revisité de façon égalitaire pour en finir avec les clichés sur les émotions que peuvent ressentir hommes et femmes. Un jeu pour toute la famille dès 4 ans.

- ▶ Kit pédagogique :

Malette GENRE / ITINÉRAIRES AMO - Itinéraires AMO, 2014



**La « Mallette Genre »** est une boîte à outils / jeux pour aborder avec les enfants et les jeunes les questions de genre, d'égalité femmes hommes, d'homophobie et d'hypersexualisation.

Les activités proposées n'apportent pas de réponses toutes faites, mais visent à susciter la réflexion sur différentes thématiques (rôles, littérature enfantine, publicité, stéréotypes, discrimination...) en partant directement du vécu des enfants et / ou des jeunes.

## B) Sensibiliser – informer sur la prostitution des mineur(e)s

L'Observatoire Départemental de la Protection de l'Enfance (ODPE) du Nord a mis en place une journée de sensibilisation, le 16 mai 2023, auprès de 393 professionnel(le)s internes et externes au Département, relative à l'exploitation sexuelle des mineur(e)s.

Cette journée fait suite à une enquête menée en 2020 – 2021 par l'ODPE sur les conduites prostitutionnelles de mineur.es dans le Nord. En effet, l'exploitation sexuelle des mineur.es semble augmenter de manière inquiétante sur le territoire national comme sur celui du Département du Nord qui connaît une augmentation des signalements, liés tantôt à de fortes suspicions, tantôt à des certitudes quant à la prostitution des mineur.es au sein de foyers de l'enfance.

De cette enquête, il résulte notamment la nécessité de promouvoir l'éducation au corps, à la santé et à l'affectivité dans les foyers de l'enfance. L'exploitation sexuelle des mineur.es doit être abordée dans le cadre plus large de la santé, du consentement, de l'égalité entre les sexes et de la déconstruction, ou du moins du questionnement critique de certaines représentations posées comme des normes.

## C) Éduquer les jeunes à la vie sexuelle et affective

En 2021 - 2022, sur l'ensemble du Département du Nord, les équipes de protection maternelle et infantile (PMI) ont réalisé 893 séances de sensibilisation à la vie affective et sexuelle auprès des collégiens et des collégiennes. 101 séances ont été faites dans d'autres établissements scolaires (ex : instituts médico-éducatifs - IME, instituts médico-professionnels – IMPRO, écoles, etc.) et 97 auprès d'autres publics. Cela a permis de toucher 13 349 jeunes. À cela, on peut ajouter le nombre de séances réalisées par les Centres de Santé Sexuelle (CSS) conventionnés qui s'élève à 1 289 pour les collèges, 642 pour les autres établissements scolaires et 229 à destination d'autres publics pour un total de 26 569 jeunes sensibilisés.

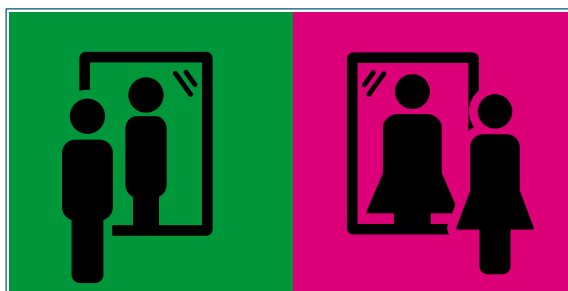
### Focus sur le territoire du Valenciennois.

Les conseillères conjugales et familiales du CSS et des infirmier(e)s de PMI ont animé des séances sur la vie affective au sens large dans lesquelles ont été entre autres évoqués la pornographie, les rapports filles – garçons, les violences, etc., mais également des séances sur l'égalité femmes – hommes. Ce sont les classes de 5<sup>e</sup> en collège qui en ont principalement bénéficié dans 35 collèges publics et privés.

Lors de ces séances, les collégien(ne)s sont amené(e)s à l'aide d'un photo-langage à échanger sur l'égalité par exemple dans le sport, la réalisation des tâches ménagères, les métiers, la rémunération et le plafond de verre, l'image de la femme dans les publicités, la place des filles dans la cour de récréation, la place des femmes dans les assemblées...

Exemples ci-dessous de supports parfois utilisés dans l'animation de ces séances sur l'égalité pour évoquer :

- La perception que l'on a de soi :
- Sur les stéréotypes :  
homme moderne / ménagère popote :





**Dans les Flandres, chaque année, une action de sensibilisation auprès des jeunes de 15 – 25 ans sur la thématique de la vie sexuelle et affective est proposée par les équipes du SPS et de la PMI associées à l'Espace Santé Littoral (ESL) et au Planning Familial.**

Trois actions ont eu lieu : une en août 2022 sur la jetée de Petit-Fort à Gravelines et deux en juillet et août 2022 sur la digue de Malo Les Bains au carré plage où les municipalités avaient mis à disposition un espace dédié. Ce sont environ 130 filles et garçons qui ont pu y être rencontrés.

Sur la base d'un quiz, des informations ont pu être transmises concernant les relations de couple, la contraception, la prévention des grossesses non désirées, ainsi que la prévention des IST et du virus de l'immunodéficience humaine (VIH).

**Deux journées de concertation avec des adolescent.es sur le projet pour l'enfant ont été organisées par la cheffe de projet besoins fondamentaux de l'enfant.**

**15 adolescent.es placé.es en foyer, en famille d'accueil et en semi-autonomie (3 garçons, un(e) jeune non-binaire et 11 filles) ont participé à ces séances.**

Il en est ressorti que les jeunes (filles et non-binaire) ont pu largement mettre en avant et faire entendre leurs besoins en matière d'accompagnement à la vie sexuelle et affective, d'intimité et de non-discrimination. Ces remarques seront prises en compte dans la création d'outils cliniques pour les équipes enfance.

## **D) Éduquer les Nordistes à la santé sexuelle**

**Action de prévention grand public autour du thème « Prévention et Promotion de la santé sexuelle »**

Dans le cadre du mois sans tabou, et afin de promouvoir l'accès aux soins et à la prévention, les professionnel(le)s du SPS de Valenciennes (psychologue, sexologue, infirmières, assistante sociale et secrétaire), ainsi qu'une juriste du CDIFF se sont mobilisés le 17 juin 2022 au centre commercial de Valenciennes.

L'objectif principal, pour les professionnels du SPS et du CDIFF, était de faire connaître le service et les missions, de sensibiliser le grand public au dépistage et à la prévention des IST et de se questionner sur sa santé sexuelle. Par le biais de jeux, d'un mur d'expression et d'un questionnaire, ils ont amené les personnes rencontrées à réfléchir aux différentes dimensions de la santé sexuelle. Cette action a permis de sensibiliser 200 à 250 personnes autour de ce sujet de santé globale majeur qui demeure encore tabou.

**Forum « Les règles sans (g) tabou »**

Les 6 et 7 juin 2023, les équipes du SPS de Roubaix Tourcoing et de la PMI de la MNS de Roubaix Ville ont participé au Forum « Les règles sans(g) tabou », organisé à la salle Belfort de Roubaix par La Maison des Femmes de Roubaix. Ce forum avait pour objectif de casser les préjugés autour des règles. Des animations et des stands étaient installés avec des informations sur les règles, le cycle féminin, la ménopause, l'endométriose, la santé féminine et gynécologique. Les participant.es ont pu également obtenir des renseignements sur l'accès aux droits.

Des ateliers « déconstruire les tabous autour des règles », « création d'une serviette menstruelle lavable » ont été animés. Des préservatifs masculins et féminins ont été distribués aux usager(ère)s. Différents outils de prévention ont été présentés comme une plaquette sur l'anatomie féminine. Les usager(ère)s devaient y replacer les organes génitaux, un schéma sur le cycle menstruel, les différents types de contraceptifs... Les professionnel(le)s ont pu aussi répondre à aux interrogations des collégien(ne)s de 5<sup>e</sup> venu.es en petits groupes et les ont aidés à remplir le questionnaire réalisé par l'école, afin d'en apprendre davantage sur le cycle féminin.

Ce sont également des contacts avec les partenaires présents (association EndoFrance, le CIDFF, la CPAM, l'hôpital Victor Provo, une coach naturopathe, les médiatrices santé du CCAS de Roubaix ...) et les ateliers de création avec Zohra BENMECHTA et Jessica HOUDART.

### 3. Agir pour la santé des femmes : la prévention et le dépistage du cancer du sein

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 pâtissent 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 an. Pour rappel, les hommes peuvent aussi être atteints du cancer du sein, mais c'est plus rare (moins de 1 % des cas).

#### Le camion Nord Santé Prévention

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. Un camion Nord Santé Prévention sillonne les routes du département pour proposer un dépistage du cancer du sein à l'occasion de consultations médicales de proximité. L'objectif est d'inciter les Nordistes à se faire dépister et à les accompagner vers la prise de rendez-vous avec les centres hospitaliers ou les cabinets de radiologie des territoires.



L'État apporte son soutien à ce projet à hauteur de 50 000€ au titre de la politique de la ville. En lien avec l'Agence Régionale de Santé (ARS), le camion Nord Santé Prévention accueillera du matériel d'imagerie médicale permettant de détecter et donc de soigner au plus tôt un éventuel cancer.

#### Participation à Octobre Rose

**Le SPS et les agents de la Direction Déléguée Territoriale de Métropole Roubaix Tourcoing ont réalisé ensemble le 11 octobre 2022 une marche contre le cancer du sein dans le cadre d'Octobre Rose au Parc Barbieux.**

Cette action à l'initiative du SPS est une première sur ce territoire. Les agent(e)s ont effectué un parcours de 5 kms. Cette marche avait pour objectif aussi d'interpeller les passant.es afin d'inciter le public à se faire dépister. Dans les locaux du SPS, une exposition sur le dépistage préventif ainsi que des vidéos sur l'autopalpation, la mammographie et l'échographie mammaire et des échanges avec les agent(e)s du SPS sur les gestes préventifs contre le cancer du sein ont clôturé cette marche. Il est envisagé de reconduire cette action l'année prochaine au regard de son succès.

**Le SPS de Roubaix Tourcoing a également participé le 6 octobre 2022 à une demi-journée d'information auprès des usager(ère)s du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Tourcoing.**

Cette action intitulée « les maux cachés » proposée par l'atelier VITAMINES du CCAS était orientée essentiellement vers le public féminin qui fréquente le CCAS. Les participantes avaient la possibilité d'échanger avec les différents stands dont celui du SPS. Les associations et organisations représentées proposaient des ateliers sur les thèmes de la précarité menstruelle, de la ménopause et des cancers féminins dans leur globalité.

Le SPS a présenté ses missions et a informé les participantes sur le dépistage du cancer du sein mais également les IST dans leurs globalités et les possibilités offertes en matière de prévention vaccinale. Le personnel du SPS a proposé des dépistages en direct par TROD (test rapide d'orientation diagnostic) pour le VIH / sida et l'hépatite C. 13 personnes se sont faites dépistées. Une vingtaine de personnes se sont présentées au stand du SPS.

## 4. Accompagner à la parentalité

### A) La place du père

La place du père ou du futur père est questionnée depuis un certain nombre d'années. Les professionnel(le)s des services sociaux et médico-sociaux du Département travaillent à des actions pour permettre à chaque parent de prendre sa place vis-à-vis de l'enfant à naître ou né, de répondre aux questionnements des pères et les inciter à prendre toute leur place. Les puériculteurs(trice)s volant(e)s de l'Avesnois et de la Métropole de Lille sont particulièrement actifs sur le sujet.

Après des temps forts sur les territoires de Lille Métropole, Valenciennes et Métropole Roubaix Tourcoing en 2021 et au 1<sup>er</sup> semestre 2022 par la cheffe de projet 1 000 premiers jours de la direction adjointe de la PMI sur la place du père ou du second parent dans les 1 000 premiers jours d'un enfant, de nouvelles actions de sensibilisation ont eu lieu sur le territoire de Cambrai pour 50 professionnel(le)s de PMI en septembre 2022 et en mars 2023 pour 60 professionnel(le)s de PMI sur le Douaisis.

Les 1 000 premiers jours de l'enfant constituent une période sensible pour le développement et la sécurisation de l'enfant, qui contient les prémises de la santé et du bien-être de l'individu tout au long de la vie. L'objectif de ces temps est notamment de présenter l'importance de la place du père dans le développement de l'enfant. D'autres concepts y sont également abordés.

### B) Être parent, ça s'apprend

**Dans huit MNS (Onnaing, Bergues - Coudekerque, Lomme - Lambersart, La Madeleine, Roubaix Ville, Maubeuge - Hautmont, Avesnes-les-Aubert, Somain) sur sept territoires, un outil de soutien à la parentalité « Moi comme parent » est expérimenté.**

C'est un outil d'intervention en parentalité qui montre que les compétences parentales attendues sont les mêmes pour les hommes ou les femmes. L'outil contribue à déconstruire les stéréotypes de genre en parentalité.

L'action prévue sur quatre ans a démarré en 2022 dans le cadre d'une formation-action sur le Plan de Protection de l'Enfance. Cette formation-action a pour but de transférer, d'expérimenter et d'adapter cet outil. Le public visé par cette formation action est l'ensemble des professionnel(le)s en enfance en interne, les assistantes familiales, et les parents d'enfants confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance. Un travail est en cours pour l'adaptation française de l'outil avec l'Université de Nantes et le Centre Intégré Universitaire de Santé et de Services Sociaux (CIUSSS) de Montréal.

En 2022, 113 professionnel(le)s ont été formé(es) à l'outil et une quarantaine de parents ont bénéficié de cette expérimentation. A partir de septembre 2023, un nouveau cycle d'expérimentation débutera avec 12 nouvelles équipes enfance et une centaine de parents.

**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.**

Dans l'un des épisodes de ce podcast intitulé « Quand on n'a pas le moral, on en parle », le sujet principal est la dépression postpartum. En effet, près d'une mère sur cinq est touchée par une dépression post-partum dans les 4 semaines qui suivent l'accouchement, et près d'un père sur dix traverse une dépression pendant la grossesse ou peu de temps après la naissance du bébé.

Dans ce podcast, il est indiqué qu'un entretien post-natal précoce est proposé aux jeunes mères depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022 entre la 4<sup>e</sup> et la 8<sup>e</sup> semaine après l'accouchement. Il peut être réalisé par un médecin ou une sage-femme.

Quelques jours après l'accouchement, la majorité des mères traverse une période de déprime qu'on appelle « baby blues ». C'est une réaction causée par tous les changements physiques, hormonaux et psychologiques liés à l'accouchement. Le baby blues peut durer quelques heures ou quelques jours.

En général, les symptômes disparaissent tous seuls. Cependant, si les symptômes persistent plus de deux semaines, cela peut être une dépression post-partum. C'est un sujet qui reste encore délicat à aborder pour celles et ceux qui en sont sujets.

En septembre 2023, c'est un autre thème encore méconnu qui sera 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.

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).

## 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 diffèrent 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.

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 auprès d'elles et d'eux, d'outiller les jeunes afin qu'ils puissent être le relais de cette sensibilisation auprès de leurs pairs et de leur entourage, ...

Les services de la DGAEFS 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 souvent en transversalité avec d'autres directions départementales et partenaires.

**Les professionnel(le)s du Centre de Ressources Documentaires EPICEA ont travaillé en 2022 – 2023 avec les représentants des collégiens et des collégiennes élu.es au Conseil Départemental des Jeunes (CDJ) en 2021.**

Une des thématiques sur lesquelles les élu(e)s devait travailler était l'égalité filles – garçons. Une commission sur l'égalité filles - garçons a ainsi été formée. Elle a été accompagnée par des professionnel(le)s d'EPICEA qui ont amené les jeunes à travailler dans un premier temps sur les thèmes d'égalité, de parité, de mixité et de genre. Puis, à partir de là, elles, ils ont réfléchi sur des contre-stéréotypes qu'elles, ils ont mis en scène au travers de photos.

Ce travail et ces photos (sous format numérique) ont été présentés lors de la dernière plénière du CDJ le 28 juin 2023 en présence des conseiller(ère)s départementaux(ale)s et du président du Conseil Départemental.

L'objectif à terme de ce travail photographique est qu'il soit mis en affiches pour qu'il puisse voyager et être exposé dans les collèges départementaux du Nord et qu'il sensibilise et ouvre le débat sur l'égalité filles – garçons au sein des collèges.

## **Projet entre le CeGIDD et la Maison Nord Emploi (MNE) de l'Avesnois à destination des opérateurs œuvrant auprès des allocataires du RSA sur la santé et l'égalité femmes – hommes.**

En octobre 2023, le CeGIDD (Centre Gratuit d'information, de Dépistage et de Diagnostic des infections par les virus de l'immunodéficience humaine, des hépatites virales et des infections sexuellement transmissibles) et la MNE de l'Avesnois vont organiser un forum sur la santé et l'égalité femmes – hommes à destination des opérateurs œuvrant auprès d'allocataires du RSA.

Les questions de santé sont primordiales pour l'insertion. L'objectif du forum est d'expliquer aux opérateurs en quoi la santé et l'égalité femmes – hommes peuvent favoriser l'insertion professionnelle des femmes et des hommes en démontant notamment les stéréotypes, et par répercussion toucher ainsi les allocataires du RSA.

## **II. Dans le domaine de la politique d'insertion**

Pour la DGA Retour à l'emploi et action sociale (DGAREAS), 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. Développer l'autonomie des femmes, préparer à l'emploi les femmes éloignées de celui-ci**

S'agissant du retour à l'emploi des allocataires du RSA, au 15 septembre 2023, le Département comptait 109 749 allocataires du RSA soumis aux droits et devoirs, dont la répartition femmes-hommes des allocataires du RSA :

- 59 624 femmes (54,3 %)
- 50 125 hommes (45,7 %).

Cette répartition est conforme à celle retrouvée sur les sorties d'accompagnement (pour information, sur le mois de juillet 2023, les sorties d'accompagnement concernaient 55 % de femmes et 45 % d'hommes).

#### **A) Les engagements dans le cadre du FSE**

Tout d'abord, 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'État 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 cofinancer 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 femme-homme. 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.

En 2023, au titre des crédits gérés par le Département, 100 opérateurs devraient être conventionnés pour la mise en œuvre de parcours d'insertion et d'accès à l'emploi. En interne, des financements FSE+ et FTJ seront notamment mobilisés pour soutenir l'activité des services relations aux entreprises en MNE.



Ces opérations porteront sur :

- l'accompagnement en ateliers chantier d'insertion afin de progresser dans l'insertion professionnelle des publics grâce à des mises en situation de travail ;
- l'accompagnement sur le plan social et professionnel des publics via des parcours intégrés ou de l'accompagnement global ;
- la médiation directe à l'emploi.

Par ailleurs, une demande de co-financement a été déposée au titre du FSE+ régional pour l'action « Réussis sans attendre » à destination des jeunes nordistes éloignés de l'emploi.

## **B) Les actions dans le cadre des appels à projet au titre du FSE**

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 :

- La séparation parent-enfant, l'aller vers l'insertion sociale et l'insertion professionnelle (modes de garde) ;
- Développer l'autonomie des femmes, préparer à l'emploi les femmes éloignées de celui-ci ;
- Favoriser l'inclusion sociale des femmes, contribuer à rendre la personne autonome dans ses démarches ;
- Développer les compétences pour les femmes éloignées de l'emploi ;
- Favoriser leur accès à l'emploi, lever les freins à l'insertion professionnelle (accompagnement global).

### **1) Sur l'axe « dynamiser le parcours d'insertion de l'allocataire » des actions booster :**

- Sur le Valenciennois, l'action « les z'elles » de l'association des Centres Sociaux et Socioculturels de la Région de Valenciennes (20 personnes concernées – 8 000 euros).
- Sur les Douaisis, les actions « ELL'Atout » du Comité d'Action Pour l'Education Permanente (60 personnes concernées – 36 000 euros) et « AMINA: Accompagner les Mères et Initier de Nouvelles Aspirations » du Conseil, Recherche, Ingénierie Formation pour l'Egalité entre les femmes et les hommes (26 personnes concernées – 18 700 euros) ;
- Sur l'Avesnois, l'action « Accompagnement collectif et personnalisé vers l'emploi » du Centre Socio-Culturel Municipal «Le Nouvel Air» (20 personnes concernées -10 000 euros).

### **2) Sur l'axe « résoudre des situations pour favoriser la recherche d'emploi » des actions booster :**

- Sur le Valenciennois, les actions « FAME - Femmes : Accès vers des Métiers Épanouissants » du CORIF (30 personnes concernées - 22 100 euros) et « Garde d'enfants à domicile spécifique pour familles » (20 personnes concernées – 25 000 euros) ;
- Sur le territoire de Roubaix-Tourcoing, l'action « Fasila garder » de l'ESSTEAM (45 personnes concernées – 57 000 euros) ;
- Sur le Cambrésis, l'action « MAMA : Mamans en Action pour un Meilleur Avenir » de Conseil, Recherche, ingénierie, formation pour l'égalité femmes-hommes (12 personnes concernées - 11 900 euros) ;
- Sur l'Avesnois, les actions « Mamans Activ' » du Centre Socio Culturel de Fourmies (16 personnes concernées – 7 200 euros) et « Parents vers le travail » du Centre Intercommunal d'Action Sociale du Cœur de l'Avesnois (15 personnes concernées – 6 750 euros).

### **3) Sur l'axe « avec plateau pluridisciplinaire » du parcours Intégré :**

- Sur le territoire de Roubaix-Tourcoing, l'action « 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 (210 personnes concernées – 72 000 euros).

### **4) Sur l'axe « sans plateau pluridisciplinaire et sans accompagnement global » du parcours Intégré :**

- Sur le territoire de Roubaix-Tourcoing, l'action « 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 (100 personnes concernées – 15 750 euros).

## 5) Sur l'axe « Actions ciblées vers un public spécifique » du parcours spécifique ou innovant :

- Sur les Flandres, l'action « Dynamiques sociales vers l'emploi » du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles Nord/Flandres (70 personnes concernées – 22 050 euros).

## 6) Sur l'axe « Accompagnement en ACI » du parcours IAE :

- Sur le Valenciennois, l'action « Inclusion active 2025 » du Maillon C2r Insertion (53 personnes concernées – 109 869 euros).

## 2. Aide aux Nordistes en difficulté

Deux subventions ont été accordées par délibération du 25 septembre à deux CIDFF pour un montant total de 11 900 €.

La **première**, d'un montant de 1700 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, 2 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 ...).

Des actions collectives de sensibilisation aux thématiques du droit sont également organisées dans les centres sociaux, centres de formation, associations partenaires ou l'Ecole Nationale de Protection de la Jeunesse. Un partenariat est également développé avec les Maisons de justices, les PAD et les Maisons France Services (Lomme, Hellemmes, Armentières, Denain, Condé/Escaut, Saint Amand, Bruay/Escaut).

7 275 entretiens individuels ont été réalisés en 2022. Les juristes de l'association ont reçu 2 984 personnes. Enfin, 977 entretiens ont été réalisés dans le cadre de l'insertion professionnelle. Enfin, en 2023, deux nouvelles permanences ont été mises en place à Gouzeaucourt et St André- Lez-Lille.

Par ailleurs, une journée de travail collaboratif mêlant insertion et les thématiques de l'égalité homme femme et de la levée des stéréotypes de genre aura lieu en décembre 2023 sur le territoire de l'Avesnois. Il s'agit d'une journée dédiée aux partenaires de l'insertion et référents RSA pilotée par les responsables MDIE, NORD EMPLOI et SPS/cegidd.

Ce projet s'inscrit dans le cadre d'un travail mené depuis plusieurs années autour de l'amélioration de la santé des bénéficiaires du RSA et de l'état de connaissances de professionnels de l'insertion sur ce sujet. Une rencontre a eu lieu avec le partenaire « Nina et Simone » pour l'organisation et la participation à cette journée.

## III. Dans le domaine des collèges

### 1. Projet Éducatif Départemental du Collégien (PEDC) 2019-2023

Le **Projet Éducatif Départemental du Collégien** vise à financer des actions éducatives. Au cours de l'année scolaire 2022/2023, sur 65% des bilans reçus par les établissements (soit 205 bilans reçus), 852 actions du PEDC étaient prévues, 744 ont pu être réalisées dont 295 identifiées comme ayant un lien avec la thématique en faveur de l'égalité filles garçons.

À titre d'exemple, il est possible de citer les actions suivantes mises en place par les collèges :

- l'intervention d'une compagnie de théâtre au sein des collèges pour sensibiliser les collégiens à une relation plus harmonieuse entre filles et garçons et à une société plus égalitaire entre les hommes et les femmes ;
- la mise en place de manifestations ponctuelles au sein des collèges : Expositions et productions d'élèves, notamment contre les violences faites aux femmes et lors de la journée de la femme ;
- la mise en place d'interventions au sein de chaque niveau de classe (6<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>) sur les thèmes du harcèlement, de la discrimination et de l'égalité femmes/hommes ; les actions mises en place pour développer le goût de l'entrepreneuriat quels que soient le milieu social, les origines ou le sexe des élèves, en partenariat avec les dispositifs mis en place par une association.

Par ailleurs, dans le cadre du nouveau **Projet Éducatif Départemental du Collégien 2023-2026 « Bien vivre au collège »**, 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'Éducation nationale. Dans l'axe consacré au « vivre ensemble », l'ensemble des collèges publics et privés pourront mener des actions éducatives en faveur de l'égalité filles garçons. Il s'agira 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.

### 2. Concours d'affiches

Chaque année les élèves de 6<sup>e</sup> des collèges sont invités à créer une affiche sur le thème de l'égalité des sexes. Ce concours est organisé par la mission départementale Égalité filles-garçons en étroite collaboration avec la référente Égalité du second degré et avec le soutien du Département, de la Mutuelle Assurance de l'Éducation et l'Office Central de la Coopération à l'École.



MISSION DÉPARTEMENTALE ÉGALITÉ FILLE-GARÇON

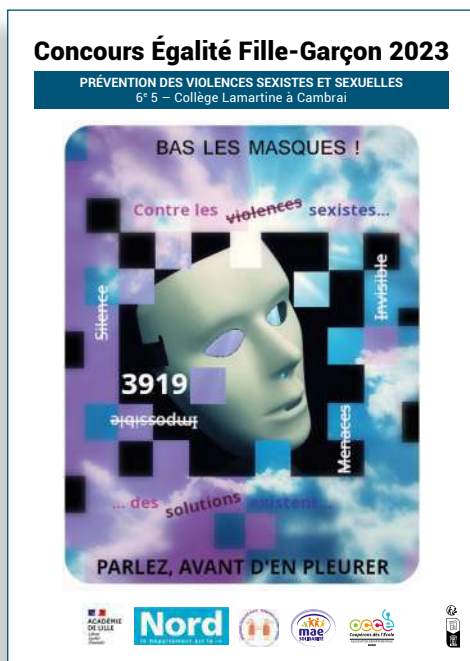




Les affiches peuvent porter sur 4 thématiques :

- Conscientisation des stéréotypes de genre
- Respect de soi et des autres
- Égalité et choix d'orientation
- Prévention des violences sexistes et sexuelles

Pour 2023, les lauréats sont les collèges Jean Rostand à Loon-Plage, Carnot à Lille, Lamartine à Cambrai.



### 3. 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 Numérik'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'Égalité 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.

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 les 2 événements a tenu un stand et a rencontré plus de 150 collégiennes issues de 19 collèges du Nord.

Numérik'elles Lille (17.03.2022) a accueilli 208 collégiennes pour 20 collèges inscrits ; Numérik'elles Valenciennes (28.03.2023) a accueilli 90 collégiennes pour 15 collèges inscrits.

Lors de ces 2 événements plusieurs offres de stage collectif hébergées sur le site : [monstagedetroisieme.fr](http://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.

### 4. Le Conseil Départemental des Jeunes

Dans le cadre du mandat 2021-2023, les jeunes élus ont travaillé au sein d'une commission sur la thématique Égalité Filles / Garçons, dans l'objectif de lutter contre les stéréotypes filles-garçons.

À l'issue de ce travail, les jeunes du CDJ ont réalisé une exposition photos accompagnée d'un support pédagogique qui sera mis à disposition sur l'Environnement Numérique de Travail et pourra être un outil de prévention sur la thématique « Égalité Filles/Garçons » dans les collèges du Département.

## IV. Dans le domaine de l'aménagement du territoire

### 1. Création de 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 7<sup>e</sup> structure France Services créée en 2021 et labélisée au 9 juillet 2021 et deux créations labellisées au 1<sup>er</sup> juillet 2022. Au total, ce sont 9 France service pour les Nordistes : 3 Maisons (Honschoote, 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.

Des indicateurs sexués relatifs aux profils les fréquentant ont été instaurés, en 2023, plus de 31 300 demandes ont été traitées (61% en faveur des femmes).»

## 2. 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 d'un budget de 500 000 € d'investissement par an (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 2022, 20 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.

À titre d'exemples :

- communes : mise à disposition d'une petite flotte de Vélos à Assistance Electrique (VAE) dont vélos cargo (Avesnois), navettes notamment pour se rendre à des rendez-vous administratifs et médicaux (Avesnois), offre de location solidaire de véhicules notamment dans le cadre d'une recherche d'emploi (Avesnois et Cambrésis) ;
- métropole : autostop sécurisé sur des voies de circulation saturées en direction de la MEL (« totem stop ») ;
- associations : itinérance de La Cravate solidaire (communes rurales de la MEL), itinérance d'un lieu d'échanges autour de l'enfance et de la famille (Cambrésis).

L'enjeu spécifique en faveur de la mobilité des femmes en milieu rural a été reconduit dans l'AAP 2023 : la délibération d'attribution des financements aux porteurs de projets a été adoptée le 18 décembre 2023 pour une mise en œuvre en 2024.

## 3. 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 le bassin minier.

Ainsi un appel à projets « Santé des femmes dans le bassin minier », doté de 300 K€ (ARS et DREETS), a été lancé en août 2023 sur les thématiques des grossesses précoces, de l'alimentation saine et de la prévention des facteurs de sur-risque de maladies cardio-vasculaires et cancers chez les femmes.

Cet AAP vise à améliorer la prise en compte et l'amélioration des situations sanitaires encore plus dégradées chez les femmes du bassin minier par rapport aux chiffres régionaux et nationaux.

## V. Dans le domaine de la culture

### 1. Mise à disposition d'expositions par la Médiathèque départementale

La Médiathèque départementale du Nord met à la disposition des bibliothèques du réseau départemental, ainsi qu'à raison de deux fois par an maximum des Centres de Documentation et d'Information des collèges du département, un parc très diversifié d'expositions, panneaux et outils d'animation.

### 2. Sensibilisation par les Archives départementales

Les Archives départementales ont proposé quelques actions autour du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes :

- Affichage extérieur de 4 panneaux illustrés de documents d'archives sur les thématiques suivantes : le droit de vote, l'éducation, le droit de disposer de son corps, l'égalité au travail ;
- Du 8 mars au 29 mars, présentation de l'exposition itinérante réalisée par les Archives départementales « De femmes en femmes. Regards sur l'histoire des femmes dans le Nord de l'antiquité à nos jours. »

Cette exposition est itinérante « De femmes en femmes » et a également été prêtée sur le territoire :

- ▶ Maison Louise de Bettignies de Saint - Amand les Eaux du 08/11/2022 au 01/02/2023 ;
  - ▶ Collège Pierre-Gilles de Gennes de Petite Forêt du 03/03/2023 au 16/03/2023 ;
  - ▶ Ensemble scolaire La Salle Lille du 01/06/2023 au 16/06/2023.
- Deux représentations sont venues clore cette journée avec le spectacle « Pièce manquante » en déambulation dans les locaux des Archives départementales (Cie La Grenade) : Claire présente ses propres archives. Elle présente ce constat : « Des hommes, il n'y a que des hommes. Tout se conserve au masculin. »

### 3. Subventions dans le cadre des appels à projets

En 2022, le service développement culturel a subventionné, dans le cadre du dispositif « Résidence d'artiste en Collège », plusieurs projets ayant abordé ou traité le sujet de l'égalité femmes hommes

- « **Romancero** » au collège Renaud-Barrault d'Avesnelles avec la Compagnie Cœur de chambre Septentrion pour les 549 élèves de 4<sup>e</sup> au travers du chant choral, de la poésie et de l'œuvre de Gabriel GARCIA LORCA « Romancero gitano » mise en musique par Castelnuovo-Tedesco. Cette résidence a été l'occasion de partager des moments musicaux sous forme d'ateliers, de workshop, de concerts improvisés favorisant la confiance en soi, le développement personnel au travers de la prise de parole en public.

Le projet a permis aux élèves de mieux comprendre la place de l'art et des artistes dans notre société et de s'interroger sur les thématiques de tolérance, de partage, d'égalité filles-garçons en découvrant également la culture andalouse.

- « **L'atelier rose** » au collège Jean Lemaire de Belge de Bavay avec l'artiste plasticienne Patricia Jeanne Delmotte pour 610 élèves de 6<sup>ème</sup> afin de créer avec eux un échange artistique tant dans la pratique que dans la médiation. Cette résidence a permis d'impliquer les élèves dans un travail autour de la couleur rose pour susciter une réflexion sur les stéréotypes de genre et favoriser l'expression autour des thématiques d'inclusion, de tolérance, d'autonomie, de parité et d'égalité.

- « **Love.2** » au collège Boris Vian de Lille avec la Compagnie La Générale d'Imaginaire pour 474 élèves de 4<sup>e</sup> et UPE2A à partir de l'écriture, du slam, du RAP et du jeu théâtral. La résidence a permis aux artistes d'intervenir en présentant des gestes et petites formes artistiques au travers d'ateliers d'écriture et d'oralité en vue d'une restitution sur scène explorant les thématiques de tolérance, d'interculturalité et d'égalité fille-garçon.
- « **Prosopopées** » au collège Louise Michel de Lille avec la Compagnie Prosopopées en direction des 420 élèves des 4 niveaux du collège à partir des arts plastiques (dessin, BD) et de l'écriture. Les élèves ont pu travailler lors de cette résidence à l'écriture de scénarii et à la création de BD autour de figures féminines fortes dont Louise Michel et confronter son parcours, ses valeurs avec celles d'autres personnalités existantes ou imaginaires du passé ou du présent. Les scénarii et illustrations ont été intégralement réalisés par les enfants pour donner lieu à un ouvrage interrogeant les notions d'engagement, de liberté d'expression, d'égalité de genres et de lutte contre les discriminations.
- « **Grace au théâtre, dépassons nos limites** » au collège Nina Simone de Lille avec la Compagnie Eolie Songe en faveur des 277 élèves de classes de 4<sup>e</sup> et UPE2A. Par la pratique du théâtre, les élèves ont pu explorer et dépasser les frontières symboliques omniprésentes dans leur quotidien : frontières sociales, culturelles, linguistiques, genres. L'artiste a proposé à la fois des ateliers de pratique où les élèves ont été amenés à dépasser leurs limites, des ateliers d'expression où ils ont pu engager une réflexion à partir de textes littéraires et des spectacles participatifs. Des élèves allophones ont pu être intégrés dans le projet avec mise en voix de poèmes de la culture d'origine des élèves et utilisation du jeu théâtral comme mode de distanciation du quotidien.
- « **Mixtape** » au collège Mendès France de Tourcoing avec l'association La Passerelle et le grand Mix en direction des 378 élèves des 4 niveaux du collège. La résidence a offert un parcours de découverte des musiques actuelles à travers la rencontre de 3 musiciens ayant des univers musicaux distincts : pop-rock, électro, rap et folk. Les élèves ont été amenés à expérimenter une rencontre artistique hybride mêlant pratique artistique et temps de médiations avec les artistes. Le projet a permis aux enfants de découvrir les structures culturelles du territoire et d'aborder les thématiques de tolérance, d'égalité filles-garçons, d'inclusion.
- « **De l'image mémoire à la mémoire imagée** » au collège Joséphine Baker (nouvelle dénomination suite à la réhabilitation, anciennement collège Chasse royale) de Valenciennes en direction des 300 élèves de 5<sup>e</sup> avec l'association Mines de rien qui leur proposa de prendre le temps de créer et de réfléchir à l'image par la découverte de ses codes et de ses étapes de fabrication.

De nombreuses techniques ont été explorées : captation, photo et vidéo, acting, écriture, stylisme, création sonore, sculpture, peinture... en corolaire de la question de la représentation imagée de soi, de la mise en scène de soi, à la fois contrôlée et imposée par le regard des autres. Les enfants ont également pu découvrir le théâtre masqué, pratique souvent méconnue mais aux possibilités foisonnantes avec l'idée de révéler aux élèves la puissance et l'étendue de leur propre imagination. Montage d'une exposition, réalisation de capsules vidéo en fin d'année.

- « **Le fantastique invisible** » au collège Antoine de Saint Exupéry de Solesmes en direction des 436 élèves de 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> avec Alphafilms qui permet de placer l'adolescent face au développement de son corps et de son esprit, d'affûter son regard sur le monde et ses défis environnementaux et d'aborder les questions d'identité.

La résidence a proposé une introduction à l'histoire du cinéma et à l'analyse d'œuvres audiovisuelles axées sur le fantastique en usant de l'étrange pour décrire un réel quotidien mais derrière lequel se cache d'autres mondes fantasmagoriques. Écriture de synopsis et réalisation d'un court métrage pour favoriser l'approche de la différence, de l'imaginaire, du rapport à la nature et à sa propre identité.

Pour l'année 2023/2024, le dispositif « **Collège au cinéma** » proposera une programmation cinématographique à partir de 6 nouveaux films abordant notamment la question de l'identité de genre et l'égalité filles-garçons au travers du film « Tomboy » de Céline Sciamma proposé au collégiens des classes de 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>.

« 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 7<sup>e</sup> art.*



## **VI. Sensibilisation des entreprises partenaires : Création d'une clause Égalité 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'État 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.

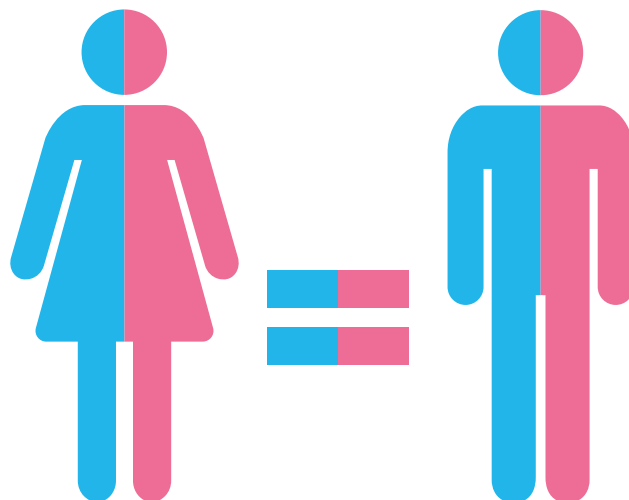
Ce questionnaire, présent dans le dossier de la consultation, est également renvoyé lors de la phase de notification à l'attributaire, certainement plus enclin à remplir ce questionnaire.

**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

---



## Plan d'action départemental 2024 / 2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

# Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite en droit français depuis 1946 :

- Le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (3<sup>e</sup> alinéa) indique : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. »
- La Constitution du 4 octobre 1958 précise dans son article premier : « 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. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée. La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Des lois successives sont venues rappeler et conforter régulièrement l'application de ce principe d'égalité en définissant également de nouveaux droits en faveur des femmes pour rattraper les inégalités de traitement. Les études et statistiques dans différents domaines rappellent qu'encore aujourd'hui des inégalités perdurent malgré l'éventail et la diversité de ces lois (parité, rémunération, mixité, promotion, ...).

Pour y remédier, les entreprises sont sollicitées pour apporter des réponses concrètes et publier leur index Egalité chaque année. De leurs côtés, les employeurs publics ont l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle.

**Le plan d'action départemental 2021/2023** en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, adopté le 14 décembre 2020, s'articulait autour de 6 grandes résolutions :

1. Sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes
2. Amélioration des conditions et déroulement de carrière
3. Mieux accompagner le personnel au quotidien
4. Dispositifs contre les violences sexuelles et sexistes
5. Information et communication interne
6. Valorisation des engagements du Département

Les enjeux de ce plan étaient de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité et de diffuser sa culture auprès de nos agentes, agents et partenaires avec les engagements suivants :

- être un employeur irréprochable qui offre aux femmes et aux hommes les mêmes chances ;

- impliquer tous les services de la collectivité dans cette lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- lutter contre les préjugés qui impactent nos représentations et nos comportements ;
- s'assurer que nos politiques permettent de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en y accordant une attention particulière.

Le socle de ce plan reposait sur la compréhension et une prise de conscience des enjeux attachés. Pour se faire, un grand programme de sensibilisation et de formation de l'ensemble du personnel a été mis en œuvre sur 2021/2023. Un public cible a été identifié et au final, touchant près de 2 000 personnes, ce sont **25 % des effectifs** de la collectivité qui ont bénéficié d'une formation spécifique dédiée pour mieux comprendre les stéréotypes et les discriminations, les enjeux de l'égalité professionnelle et le dispositif de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Trois modules sur ces sujets, spécialement créés pour la collectivité, accessibles en E-learning et mis à la disposition de l'ensemble du personnel et des élu(e)s, viennent s'ajouter à ce plan de formation (2 300 vues).

Parmi quelques autres actions phares menées dans le plan d'action précédent, il peut être rappelé le séminaire des cadres organisé en mai 2021 avec l'égalité professionnelle en ouverture et comme fil rouge de la journée avec 486 participant(e)s et 120 participant(e)s sur 5 ateliers dédiés à la thématique Egalité :

- Conférence « Enjeux de l'égalité Femmes Hommes : mieux les comprendre pour mieux manager » par Dayana FIEVEE ;
- « Valorisons nos succès « I am remarkable » par Elvira SCHVEKHER ;
- « Escape game digital : Déjouez le sexisme en entreprise » par Collock ;
- « Comment adapter notre posture managériale pour favoriser l'égalité femmes hommes » par Marie-Claude SIVAGNANAM ;
- « Alliance du Féminin et du Masculin : manager avec ses polarités » par Christelle CORNART ;
- « Pour un management ALL INCLUSIVE » par Isabelle DELCROIX-NAULAIS de Lidup.

Le Département du Nord est engagé avec ses partenaires institutionnels et associatifs pour défendre l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les violences.



Concernant les politiques publiques, différentes actions (reprises dans la partie 2 du rapport annuel) sont régulièrement menées par les services départementaux dans différents domaines : aménagement du territoire, éducation, politique d'insertion, protection de l'enfance, promotion de la santé et lutte contre les violences intrafamiliales, autonomie, retour à l'emploi, culture...

Ce sont également des actions menées dans le cadre du plan éducatif départemental du collégien (PEDC 2019-2023) pour sensibiliser les jeunes à toutes ces questions. Par ailleurs, dans le cadre du Conseil départemental des jeunes, la Commission Filles-Garçons a construit une exposition photos itinérante dès septembre 2023 dans les collèges afin de susciter le débat et la réflexion autour de l'égalité.

Une réflexion a en outre été engagée dans le cadre de la commande publique et du SPASER auquel a été ajouté un objectif de promotion de l'Égalité Femmes Hommes. Le Département du Nord porte un engagement volontariste spécifique à travers ses contrats de commande publique depuis février 2023, en incitant les candidats 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 et d'avoir une meilleure connaissance des pratiques des entreprises afin d'adapter au mieux les exigences futures du Département.

De plus, une clause non contraignante et incitative pour les soumissionnaires a été insérée aux cahiers des charges. 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. Elle tend aussi à affirmer l'ambition du Département du Nord dans ce domaine. La clause figure à la suite de la clause Nord Durable en faveur de l'environnement. Ces deux actions sont déployées pour les marchés de services, prestations intellectuelles et travaux dont le montant estimé est supérieur à 215 000 € HT.

Concernant la valorisation des parcours et les modalités d'évolution des carrières et faisant suite à l'accord collectif de méthode signé le 8 juin 2021 avec les représentants du personnel, les lignes directrices de gestion (socle 2) ont été présentées le 25 mars 2022 au comité technique afin de poser des principes généraux et également les critères hiérarchisés grade par grade mais aussi garantir une répartition équilibrée femmes/hommes des promouvables dans la répartition des personnes promues. Afin de permettre une meilleure articulation entre les temps de vie personnelle et professionnelle, mais aussi moderniser l'organisation du travail au sein de l'administration départementale, améliorer la qualité de vie des agents et répondre aux enjeux de développement durable, le télétravail a été déployé en 2022.

Plus de 4600 personnes ont choisi ce mode d'organisation de travail, dont 83 % de femmes. En parallèle, il est possible de travailler en site distant sur un site départemental. Limitant ainsi la fatigue et le stress lié au déplacement, cette offre, très peu utilisée, reste nécessaire pour avoir la possibilité de travailler en dehors de chez soi, tout en restant à proximité de son domicile.

Pour diffuser une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes auprès du personnel, un réseau Égalité a été déployé, celui-ci est constitué de 55 membres avec une représentation d'un ambassadeur et/ou ambassadrice dans chaque direction et animé par la Référente Égalité Femmes Hommes.

Enfin, une campagne d'affichage dans l'ensemble des bâtiments départementaux ainsi que dans les collèges à destination du personnel départemental, a été faite contre les violences sexuelles rappelant le dispositif de signalement et l'existence de la cellule d'écoute externe (appel gratuit et complètement confidentiel). L'écoute psychologique immédiate est assurée par des psychologues dûment qualifiés et expérimentés, disponible aux collaborateurs du Département et à leur famille proche. Les managers peuvent également y obtenir des conseils personnalisés. Cette cellule d'écoute intervient en complémentarité de l'offre pluri-disciplinaire de la Maison Départementale de la Santé au Travail.

**Fort de l'ensemble des actions menées et des résultats observés, ce nouveau plan d'action départemental 2024/2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes** entend poursuivre les engagements sur la sensibilisation des collaborateurs et collaboratrices et de diffusion de la culture de l'égalité. Afin d'accélérer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conscient de son rôle, le Département du Nord s'engage à :

- faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité de la collectivité ;
- sensibiliser tous ses collaborateurs à la notion d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- favoriser l'égalité des chances dès le recrutement et dans l'évolution des carrières ;
- permettre à tous ses collaborateurs de pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée ;
- promouvoir notre action et s'inspirer des bonnes pratiques.

**Ce nouveau plan d'action, mobilisant politiques publiques et actions internes, vient s'inscrire dans une démarche globale de responsabilité sociale, sociétale et durable impliquant l'ensemble des directions. Ce plan porte également une attention particulière pour prendre en considération les besoins spécifiques en faveur des femmes (de la prévention à la protection) mais aussi en terme de prévention des violences et d'accompagnement des victimes.**

**Le plan d'action 2024/2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes comprend 4 grandes résolutions définies en 10 axes et décomposés en 29 actions :**

### **RÉSOLUTION 1 : Renforcer la culture de l'égalité au sein du Département**

**AXE 1 :** Conforter la culture d'égalité Femmes Hommes auprès du personnel départemental

**AXE 2 :** Consolider la gouvernance de la politique d'égalité Femmes Hommes

**AXE 3 :** Développer la communication sur les actions menées dans le cadre de la politique égalité

### **RÉSOLUTION 2 : Répondre aux besoins spécifiques des femmes**

**AXE 4 :** Développer des actions en faveur de la santé des femmes

**AXE 5 :** Agir contre la précarité menstruelle

### **RÉSOLUTION 3 : Prévenir et combattre les violences**

**AXE 6 :** Agir contre les violences sexuelles et sexistes

**AXE 7 :** Agir contre les violences intrafamiliales

### **RÉSOLUTION 4 : Gérer les RH sous le prisme de l'égalité Femmes Hommes**

**AXE 8 :** Garantir l'égalité professionnelle dans l'évolution de la carrière

**AXE 9 :** Favoriser la mixité des métiers, particulièrement sur les postes à responsabilité

**AXE 10 :** Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

# I. RÉSOLUTION 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.

## 1. AXE 1 : Conforter la culture d'égalité Femmes Hommes auprès du personnel départemental

La connaissance des stéréotypes et des questions fondamentales relatives à l'égalité professionnelles sont des préalables indispensables pour créer les conditions d'une égalité Femmes Hommes réelle au sein des services du Département mais aussi dans la conduite des politiques publiques de la collectivité. Le travail engagé dans le cadre du précédent plan d'action nécessite d'être conforté et développé.

### Action 1 : S'assurer d'une diffusion générale 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 Égalité Femmes Hommes en E-learning à l'ensemble des nouveaux arrivants (intégré dans le « kit d'accueil » du nouvel arrivant).
- **Action 1.2** - Intégrer le suivi des modules Égalité Femmes Hommes en E-learning dans le programme de formation parcours socle « nouveau manager ».
- **Action 1.3** - Organiser le Challenge Égalité en mars chaque année pour inciter l'ensemble du personnel à suivre les modules Égalité en E-learning.
- **Action 1.4** - Prévoir une étude qualitative sur les apports des modules.
  - ▶ Indicateurs :
    - Nb de modules suivis et de parcours suivis
    - Nb d'encadrants et d'agents formés
- **Action 1.5** - Renouveler les sessions de formation en territoires pour le personnel des collèges en 2026/2027
  - ▶ Indicateur : Nb de personnes formées
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 1 :
    - Référente Égalité
    - DRH – Service Formation
    - Budget formation

### Action 2 : Mettre à disposition des agents des ressources documentaires et pédagogiques

- Diffuser la collection Égalité et organiser des temps forts à la sortie des documents.
  - ▶ Indicateurs :
    - Nb de vues sur intranet
    - Nb d'animations de présentation
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 2 :
    - Référente Égalité
    - Communication interne

## 2. AXE 2 : Consolider la gouvernance de la politique d'égalité Femmes Hommes

La coordination des actions relatives à l'égalité et leur diffusion est un outil indispensable pour donner de la visibilité aux progrès réalisés par la collectivité et développer les bonnes pratiques. Le suivi dans le cadre des instances sociales permet d'associer largement et d'améliorer en continu le travail sur ce champ.

### Action 3 : Renforcer la visibilité de la mission Égalité Femmes Hommes au sein du Département

- Consolider la direction de projet Égalité Femmes Hommes dédiée.
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 3 :
    - Référente Égalité
    - Communication interne

### Action 4 : Développer le réseau Égalité Femmes Hommes au sein des directions départementales et sur l'ensemble du territoire

- Disposer d'un réseau de correspondant(e)s Égalité dans l'ensemble des directions et sur tout le territoire départemental.
  - ▶ Indicateurs :
    - Nb de correspondants et répartition géographique
    - Nb et fréquence des réunions/groupes de travail
    - Nb d'actions déployées, types d'actions et public ciblé
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 4 :
    - Référente Égalité
    - Communication interne
    - Ensemble des DGA/directions

### Action 5 : Mettre en œuvre une instance de suivi de la politique Égalité Femmes Hommes

- Action 5.1 Organiser un Comité social territorial consacré à la politique Egalité.
- Action 5.2 Envisager une évaluation par la DMEN de la politique Egalité.
  - ▶ Indicateurs :
    - Effectivité du Comité social territorial spécifique Égalité
    - Effectivité et résultats des enquêtes menées
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 5 :
    - Référente Égalité
    - DGARH
    - VPRH
    - Représentants du personnel
    - DMEN

### **3. AXE 3 : Développer la communication sur les actions menées dans le cadre de la politique égalité**

**La communication régulière sur les sujets d'égalité permet de développer la connaissance des enjeux de l'égalité auprès du personnel départemental et de mettre en valeur les nombreuses initiatives locales portées par les services en rappelant les ambitions de la collectivité sur ce champ.**

#### **Action 6 : Organiser une semaine de l'égalité chaque année**

- ▶ Indicateurs : Nb d'actions déployées, types d'actions et public ciblé
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 6 :
  - Référente Égalité
  - Communication interne
  - Réseau de correspondant(e)s Égalité
  - DGA/Directions

#### **Action 7 : Mettre en valeur les actions concourant à l'égalité tout au long de l'année**

- ▶ Indicateurs : Nb d'actions mises en valeur et type de média utilisés
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 7 :
  - Référente Égalité
  - DGA/Directions
  - Communication interne

#### **Action 8 : Mettre en place un cycle de conférences sur différents sujets de l'égalité Femmes Hommes**

- ▶ Indicateurs : Nb et diversité des animations
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 8 :
  - Référente Égalité
  - DRH/MDST
  - DGAEFS/DS
  - DGA
  - Communication interne

## II. RÉSOLUTION 2 : Répondre aux besoins spécifiques des femmes

Si la santé concerne indifféremment toutes les personnes quel que soit leur genre, un volet spécifique est ajouté dans le nouveau plan d'action en faveur de la santé des femmes.

En effet, plusieurs études récentes tendent à montrer que la santé des femmes, tant pour des pathologies spécifiques aux femmes, que pour les pathologies touchant l'ensemble de la population, est insuffisamment prise en compte. Fort de ses compétences dans le domaine et de la proportion importante de femmes dans ses effectifs, le Département se doit de prendre ce sujet en considération. Différents axes sont proposés pour sensibiliser les femmes à leur santé et aussi aller vers les personnes les plus éloignées.

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.

### 1. AXE 4 : Développer des actions en faveur de la santé des femmes

**La santé des femmes doit faire l'objet d'une attention particulière par la collectivité. Les études récentes démontrent l'insuffisance prise en compte de spécificités (pathologies cardiaques par exemple) dans le monde du travail. Des actions spécifiques sur ce champ contribueront également aux travaux pour développer une meilleure qualité de vie au travail par une politique de prévention ciblée.**

#### Action 9 : Être acteur dans la prévention et le dépistage des maladies

- Participer aux actions de prévention et dépistage sur l'ensemble du département (Camion Nord santé prévention, Octobre rose, santé sexuelle ...)
  - ▶ Indicateurs : Nb d'animations, types d'actions et nb de personnes accueillies
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 9 :
    - Référente Égalité
    - DRH/MDST
    - DGAEFS
    - Communication interne
    - DIRCOM

#### Action 10 : Sensibiliser sur les questions liées à la santé des femmes

- Action 10.1 - Développer un programme de sensibilisation sur les spécificités de la santé féminine (risques cardiovasculaires, ménopause, ...)
- Action 10.2 - Distribuer annuellement des kits d'information sur les règles et des protections auprès des élèves de 6<sup>e</sup> (rentrée 2022/2023 : 17029 filles/ collèges publics et privés).
  - ▶ Indicateurs :
    - Nb d'animations
    - Nb de participantes
    - Nb de kits distribués
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 10 :
    - Référente Égalité
    - DGAPAR/DRH/MDST
    - DGAEFS
    - DGAST/DC - DB
    - Communication interne
    - DIRCOM

## Action 11 : Identifier les risques professionnels spécifiques aux femmes

- Action 11.1 - Produire une analyse spécifique dans le RASSCT et proposer des actions spécifiques dans le PAPRIACT.
- Action 11.2 - Veiller à fournir des EPI adaptés aux femmes.
  - ▶ Indicateur : Intégration d'actions spécifiques dans le RASSCT
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 11 :
    - Référente Égalité
    - DGAPAR/DRH/MDST
    - Directions acheteuses
    - DGA

## 2. AXE 5 : Agir contre la précarité menstruelle

**Véritable enjeu de santé publique et d'égalité, la précarité menstruelle touche de plus en plus de (jeunes) femmes qui connaissent des difficultés à se fournir en protections, devant parfois faire le choix entre protection et achat alimentaire. D'après le sondage réalisé par OpinionWay pour Règles Élémentaires (publié le 6 mars 2023), le chiffre est passé entre 2021 et 2023 de 1,7 million à une estimation de 4 millions de Françaises victimes de précarité menstruelle. Certaines n'ont pas accès régulièrement aux protections périodiques dont elles ont besoin, ce qui peut entraîner des difficultés de santé.**

### Action 12 : Expérimenter la mise en place de distributeurs gratuits de protections périodiques au sein de locaux départementaux

- Expérimenter la mise en place de distributeurs sur plusieurs sites.
  - ▶ Indicateurs :
    - Nb de distributeurs installés et nb de protections distribuées
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 12 :
    - Référente Égalité
    - DGAPAR/DRH/MDST
    - DGAEFS
    - DGAST/DC - DB
    - Communication interne
    - DIRCOM

### Action 13 : Organiser des collectes de protections menstruelles à redistribuer aux femmes précaires en lien avec des associations partenaires

- ▶ Indicateurs :
  - Nb de protections collectées
  - Nb d'associations bénéficiaires
  - Répartition géographique
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 13 :
  - Référente Égalité
  - Communication interne
  - DIRCOM
  - Réseau des correspondant(e)s Égalité
  - Ensemble du personnel

# III. RÉOLUTION 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.

## 1. AXE 6 : Agir contre les violences sexuelles et sexistes

**Le Département doit garantir à ses équipes un cadre de travail sans violences sexuelles et sexistes. Cette ambition passe par une meilleure information sur leur définition et une prise en compte adaptée de leur signalement et de leur traitement, notamment par l'activation de procédures disciplinaires quand cela est nécessaire.**

### Action 14 : Renforcer la prévention contre les violences sexuelles et sexistes (VSS)

- Action 14.1 Renforcer la communication sur le dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes et de la cellule d'écoute (procédure de signalement et sensibilisation sur les sanctions possibles).
- Action 14.2 Communiquer et inciter à suivre sur les formations dédiées inscrites dans le référentiel :
  - Discrimination et égalité de traitement dans le service public territorial : enjeux et moyens d'action ;
  - Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention.
- ▶ Indicateurs :
  - Nb de personnes formées
  - Suivi du nb de signalements et des sanctions
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 14 :
  - Référente Égalité
  - DRH
  - Communication interne
  - Réseau des correspondant(e)s Égalité

### Action 15 : Renforcer l'accompagnement contre les VSS

- Action 15.1 Diffuser au personnel le guide contre les VSS.
- Action 15.2 Renforcer le dispositif d'accompagnement des victimes avec formation d'un public cible.
  - ▶ Indicateurs :
    - Nb de formations et personnes formées
    - Suivi du nb de signalements
    - Suivi du nb de demandes d'accompagnement
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 15 :
    - Référente Égalité
    - DRH
    - Communication interne
    - Réseau des correspondant(e)s Égalité



## **Action 16 : Développer une offre pour sensibiliser le personnel au self-défense contre les violences physiques**

- ▶ Indicateurs :
  - Nb de formations et personnes formées par territoires
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 16 :
  - Référente Égalité
  - DRH/Service formation – DRH/PVT
  - Communication interne
  - DIRCOM
  - Réseau des correspondant(e)s Égalité

## **2. AXE 7 : Agir contre les violences intrafamiliales**

**Le Département s'est engagé dans la lutte contre les VIF auprès des Nordistes. Statistiquement une partie du personnel départemental y est nécessairement confrontée. En plus de l'action à destination des Nordistes, il est nécessaire de pouvoir proposer un accompagnement dans le cadre professionnel aux personnes souhaitant sortir de ces situations d'emprise en lien avec les dispositifs de droit commun.**

### **Action 17 : Renforcer la politique départementale de lutte contre les violences intrafamiliales**

- Action 17.1 Accompagnement et soutien aux victimes (conjoints et enfants)
  - Action 17.2 Prévention de toutes les formes de violences
  - Action 17.3 Participation à l'hébergement et à l'accompagnement des conjoints violents
- ▶ Indicateurs :
    - Nb de conventions de partenariat pour le poste de financement d'intervenants sociaux en gendarmerie ou commissariat (et/ou nb de postes financés)
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 17 :
    - DGAEFS

### **Action 18 : Développer l'accompagnement du personnel contre les VIF**

- Action 18.1 Sensibiliser le personnel sur les conséquences des VIF, première écoute.
  - Action 18.2 Mettre en place un dispositif d'accompagnement pour le personnel départemental victime de VIF.
- ▶ Indicateurs :
    - Nb de formations et personnes formées
    - Suivi du nb de signalements
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 18 :
    - Référente Égalité
    - DRH/Service formation – DRH/PVT/MSDT
    - Communication interne
    - DIRCOM
    - DGAEFS/SODPELVI - Réseau VIF
    - Réseau des correspondant(e)s Égalité

# IV. RÉOLUTION 4 : Gérer les Ressources humaines 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.

## 1. AXE 8 : Garantir l'égalité professionnelle dans l'évolution de la carrière

**Au niveau national, les écarts de rémunération, les déroulés de carrière sont le plus souvent en défaveur des femmes, il est donc nécessaire que les dispositifs RH prêtent une attention particulière à ne pas amplifier/renforcer ces différences et à les corriger si nécessaire.**

### 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.
  - ▶ Indicateurs :
    - Suivi de l'évolution des taux de promotion
- Action 19.2 Intégrer lors de la campagne d'évaluation professionnelle une attention particulière aux souhaits d'évolution professionnelle pour limiter l'auto-censure.
  - ▶ Indicateur : Mention rappelée dans la note annuelle en amont de la campagne des EAP
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 19 :
    - DRH
    - Communication interne

### Action 20 : Mettre en place des formations sur les territoires afin de développer la participation des agentes et agents de catégorie C aux formations

- ▶ Indicateurs :
  - Nb de formations réalisées sur les territoires
  - Nb de personnes formées
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 20 :
  - DRH/Service Formation
  - Budget formation

### Action 21 : Mettre en place une formation interne pour sensibiliser les chargé(e)s de recrutement à la lutte contre les discriminations dans les procédures de recrutement

- ▶ Indicateur : Nb de personnes formées
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 21 :
  - Référente Égalité
  - DRH/Service Formation
  - Budget Formation

## Action 22 : Identifier et traiter les écarts de rémunération

- Action 22.1 Mettre en place l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- Action 22.2 Définir des mesures correctrices si nécessaire avec des objectifs chiffrés de résorption et un calendrier de mise en œuvre.
  - ▶ Indicateurs :
    - Taux des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
    - Suivi des 10 plus hautes rémunérations
    - Calendrier de mise en œuvre des actions correctrices
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 22 :
    - DRH

## 2. AXE 9 : Favoriser la mixité des métiers, particulièrement sur les postes à responsabilité

**La mixité dans les collectifs de travail, dans la chaîne hiérarchique est un vecteur puissant de diffusion de la culture de l'égalité et de la prévention des violences sexuelles et sexistes. Le Département doit ainsi mettre en avant les réussites dans les parcours, en particulier dans l'accès à des postes à responsabilité ou dans des métiers particulièrement genrés.**

### Action 23 : Développer et accompagner des viviers mixtes pour l'accès aux emplois à responsabilité

- ▶ Indicateur : Proportion F/H des viviers Nord Talents et Nord Potentiels
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 23 :
  - DRH

### Action 24 : Assurer une mixité dans les emplois à responsabilité

- ▶ Indicateur : Proportion F/H des différents niveaux de responsabilités
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 24 :
  - DRH

### Action 25 : Mettre en place un réseau de parrainage/marrainage pour accompagner les nouveaux encadrants

- ▶ Indicateurs : Nb de filleuls/filleules et nb de parrains/marraines
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 25 :
  - DRH
  - Communication interne
  - Mission Managers MDM

### Action 26 : Développer un coaching spécifique pour les femmes souhaitant accéder aux postes à responsabilité ou dans des domaines présentant peu de mixité

- ▶ Indicateurs : Nb de demandes et nb de personnes accompagnées
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 26 :
  - Réseau des coaches
  - Communication interne

## Action 27 : Renforcer la mixité des métiers

- Action 27.1 Établir un diagnostic des métiers avec les plus fortes disparités de genre.
- Action 27.2 Prioriser les campagnes de communication de portraits favorisant la mixité des métiers
  - ▶ Indicateurs :
    - Évolution des équilibres sur les principales fonctions étudiées
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 27 :
    - Référente Égalité
    - DRH
    - Communication interne
    - DIRCOM

## 3. AXE 10 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

**La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un défi pour chaque agent. La mise en place de dispositifs dédiés permet d'éviter des impacts sur la carrière essentiellement des femmes. Pour éviter la reproduction de modèles stéréotypés, il faut aussi inciter les hommes à les utiliser.**

### Action 28 : Renforcer la communication sur les dispositifs existants

- Action 28.1 Communiquer sur le télétravail, travail en site distant (sécurisation pour les femmes enceintes par la réduction des déplacements et de l'état de fatigue).
- Action 28.2 Communiquer sur l'organisation des temps (rappel des modalités possibles sur 4,5 jours et 4 jours).
- Action 28.3 Prévoir une communication sur le congé de proche aidant.
  - ▶ Indicateurs :
    - Suivi genré du nb de bénéficiaires
    - Type de communication utilisée
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 28 :
    - DRH
    - Communication interne

### 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 paternité de paternité et d'accueil de l'enfant à chaque déclaration de naissance).
- 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.
  - ▶ Indicateurs :
    - Suivi du nb de bénéficiaires et nb d'entretiens réalisés
    - Type de communication utilisée
  - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 27 :
    - (DRH
    - Communication interne

# 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.



# Annexe 1

---

## **Bilan du plan d'action départemental en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**

**2021/2023**

**Le plan d'action départemental pour les années 2021/2023 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes** a été présenté à l'Assemblée départementale le 14 décembre 2020.

Celui-ci était décliné en **6 grandes résolutions** :

### **1. Sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes**

La première résolution passe par un plan de formation des agentes et agents départementaux sur cette thématique. L'objectif premier est en effet de comprendre et prendre conscience de l'impact des stéréotypes qui nous animent collectivement et qui peuvent entraîner certain(e)s vers le terrain de la discrimination, voire plus grave ; savoir et comprendre pour changer son regard et ses actions.

Cette connaissance est appréhendée de deux manières : une première phase de sensibilisation de l'ensemble du personnel par des modules de E-learning et une phase de formation plus poussée pour un public plus restreint.

### **2. Amélioration des conditions et de déroulement de carrière**

Il s'agit de permettre une compréhension des impacts de l'inégalité entre les femmes et les hommes et d'agir au mieux pour les effacer.

### **3. Mieux accompagner le personnel**

La 3<sup>e</sup> résolution est de poursuivre la connaissance des différents statuts permettant une meilleure articulation entre les temps de vie personnelle et vie professionnelle, mais aussi de développer les dispositifs existants (télétravail, travail en site distant).

### **4. Dispositif contre les violences sexistes et sexuelles**

La 4<sup>e</sup> résolution est, au-delà de l'information des dispositifs de signalement existants et de la formation, de suivre les alertes et les signalements et le traitement de ceux-ci par la Collectivité.

### **5. Information et communication interne**

La résolution 5 est de dispenser une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes et d'avoir une vision commune et partagée.

### **6. Valorisation des engagements du Département**

Le dernier objectif est de valoriser les actions menées par le Département auprès des usagers et des Nordistes

Les enjeux de ce plan étaient de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité et diffuser sa culture auprès de nos agentes, agents et partenaires avec les engagements suivants :

- Être un employeur irréprochable qui offre aux femmes et aux hommes les mêmes chances ;
- Impliquer tous les services de la Collectivité dans cette lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Lutter contre les préjugés qui impactent nos représentations et nos comportements ;
- S'assurer que nos politiques permettent de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en y accordant une attention particulière.



# Résolution 1 : Sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes

## Référence aux axes de l'accord national

**Axe 1** : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

**Axe 2** : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

**Axe 5** : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

**Constat** : Certain(e)s agent(e)s se sentent non concerné(e)s par la question de l'égalité

## OBJECTIFS

- Informer et sensibiliser le personnel sur la thématique Égalité
- Identifier et lutter contre les discriminations
- Développer une culture partagée de l'égalité professionnelle
- Adapter les pratiques managériales
- Repérer, accompagner et agir lors de violences sexistes et sexuelles

### Action 1.1 Sensibilisation de l'ensemble du personnel - Sessions sur la plateforme en E-learning

- ▶ Comprendre les discriminations et les stéréotypes
  - ▶ Connaître les impacts des inégalités professionnelles
  - ▶ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles
- Ces modules en E-learning, créés spécialement pour la collectivité, ont été mis à disposition de l'ensemble du personnel dès avril 2021.
  - En complément, des formations en présentiel ont été organisées pour les agent(e)s des collèges et les agents d'exploitation de la voirie sur les territoires. Celles-ci devaient démarrer en octobre 2021 pour les collèges et avril 2022 pour la voirie après la période de viabilité hivernale. Cependant, compte tenu du contexte sanitaire, ces formations ont été reportées sur 2022/2023 :
    - 1 500 agent(e)s des collèges de juillet 2022 à juillet 2023 pendant les vacances scolaires
    - 300 agents d'exploitation de la voirie d'avril à juin 2023.
  - Au final, ce sont près de 1 400 personnes qui ont été formées.

### Action 1.2 Formation de la DRH, des Réfèrent(e)s RH, des assistant(e)s de prévention, des encadrant(e)s, de représentant(e)s du personnel

- ▶ Assurer une meilleure connaissance juridique de l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations
  - ▶ Lutter contre les freins à l'égalité professionnelle
  - ▶ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles
- Deux journées de formation avec la société EGAE ont été organisées par le CNFPT pour ce public cible (près de 1000 personnes) :
    - La première d'avril à septembre 2021 sur le thème « L'égalité Femmes-Hommes : Enjeux et moyens d'action + l'égalité professionnelle Femmes-Hommes » ;
    - La seconde de novembre 2021 à mars 2022 sur « Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention ».
  - Près de 650 personnes ont suivi ces formations sur 2021/2022.

### Action 1.3 Formation des élu(e)s

- ▶ Lutter contre les discriminations et les stéréotypes
  - ▶ Comprendre l'égalité professionnelle
  - ▶ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)
- Les trois modules disponibles en E-learning ont également été mis à disposition des élu(e)s.

# Résolution 2 : Amélioration des conditions et de déroulement de carrière

## Référence aux axes de l'accord national

**Axe 2 :** Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

**Axe 3 :** Supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière

**Constat :** Une mixité inégale selon les filières entraînant des écarts de rémunération en défaveur des femmes

### OBJECTIFS

- Promotion d'un égal accès aux postes
- Développer la mixité des métiers

#### Action 2.1 Modifier les modalités de recrutements

- ▶ Rédiger toutes les offres de candidatures en mettant au féminin et masculin les fiches de poste
- ▶ Veiller à ce que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualité des candidat(e)s et leur adéquation aux postes, emplois et grades
- ▶ S'assurer de la réalisation des recrutements sans discrimination
- ▶ Envisager de recevoir a minima 20 % si possible des candidatures n'appartenant pas à la prédominance du poste
  - Une veille s'effectue dans les services pour développer la parité des fonctions de direction et une mixité des métiers avec par exemple un recrutement important de jeunes femmes dans les garderies départementales en tant qu'apprentie (45 %), alors que ce métier de garde est très identifié au masculin traduisant ainsi la volonté de la direction de féminiser les équipes des garderies avec réaménagement des locaux et la création de vestiaires « femmes ».
  - Des formations pour le recrutement fin 2021 « Pratiquer l'entretien de recrutement ».

#### Action 2.2 Promotion et avancement de grade

- ▶ Réfléchir à de nouveaux indicateurs dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes
  - Les lignes directrices de gestion (socle 2) ont été adoptées le 25 mars 2022 afin de garantir une répartition équilibrée femmes/hommes des promouvables dans la répartition des personnes promues.
  - Le bilan des 2 premières campagnes réalisées dans le cadres des LDG avec les représentants du personnel a consacré un temps dédié à la question de l'égalité professionnelle.

#### Action 2.3 Faire de la formation un levier pour l'égalité professionnelle

- ▶ Inciter le personnel à se former tout au long de leur carrière (notamment en catégorie C)
- ▶ Sensibiliser les managers pour informer leurs équipes et faciliter leur départ en formation
- ▶ Développer la formation en e-learning
  - La plateforme Mylearning59 est disponible pour l'ensemble du personnel et propose diverses formations accessibles en E-learning ainsi que des conférences en lignes.

#### Action 2.4 Rémunération

- ▶ Disposer de données genrées
- ▶ Réfléchir à de nouveaux indicateurs dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes
  - 2022 : Une analyse des données sur les rémunérations a été engagée par la DRH. Les nombreuses évolutions réglementaires sur la paye lors des 3 dernières années n'ont pas permis de finaliser le diagnostic.

# Résolution 3 : Mieux accompagner le personnel au quotidien

## Référence aux axes de l'accord national

**Axe 4 :** Mieux accompagner les situations de grossesses, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

**Constat :** Un recours au temps partiel et au télétravail encore majoritairement féminin

### OBJECTIFS

- Permettre et promouvoir une meilleure articulation entre les temps de vie personnelle et vie professionnelle pour tous

#### Action 3.1 Poursuivre l'amélioration de l'articulation des temps de vie

- ▶ Déploiement du télétravail et du travail à distance
- ▶ Prévoir des espaces spécifiques permettant le travail à distance dans les nouveaux locaux
- ▶ Création d'une charte des temps et droit à la déconnexion
  - Avec les effets de la crise sanitaire, le nombre de télétravailleurs a fortement augmenté entre mars 2020 et fin 2021 passant de 712 télétravailleurs à plus de 4700.
  - 2022 : Le déploiement du télétravail est entré en vigueur au 1er janvier 2022, permettant à un potentiel de 6 000 personnes de choisir cet aménagement d'organisation de travail. En moyenne sur l'année 2023, ce sont plus 4 600 télétravailleurs.
  - Le travail en site distant, mis en expérimentation fin 2019 et suspendu avec l'activation du plan de protection du personnel, a été de nouveau proposé depuis le 1er janvier 2022 avec une offre de 41 places sur 24 sites, représentant une possibilité pour 205 personnes sur la base d'une journée par semaine.
  - Le droit à la déconnexion a été inscrit dans la charte Télétravail et l'accord collectif Télétravail (délibération du 22 novembre 2021).

#### Action 3.2 Informer le personnel des différents dispositifs existants

- ▶ Mise à jour des informations disponibles sur Intranet (temps partiel, retraite, disponibilités)
- ▶ Permettre de mieux comprendre l'impact de leur choix sur leur paie et future retraite
- ▶ Créer un guide à destination des parents et aidants familiaux
  - Un groupe de travail dans le cadre du réseau Egalité des Ambassadeurs et Ambassadrices travaille sur le projet de guide à destination des parents et des aidants familiaux

#### Action 3.3 Projet de l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

- ▶ Prévoir une communication permettant la connaissance des modalités et inviter les personnes concernées à le prendre
- ▶ Informer le personnel des différents dispositifs existants
- ▶ Inciter l'encadrement à l'exemplarité et bénéficier de leur retour d'expérience
  - Un groupe de travail dans le cadre du réseau des Egalité a créé un livret à destination des futurs parents reprenant le cadre réglementaire accompagné de 25 conseils sur un ton humoristique (diffusion sur intranet en septembre 2021).

# Résolution 4 : Dispositifs contre les violences sexistes et sexuelles

En complément des actions de l'axe 1 avec la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes et la formation contre les violences sexistes et sexuelles

Référence aux axes de l'accord national  
Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

## Constat : Un nombre de signalements en hausse mais un dispositif encore insuffisamment connu

L'article 6 quater A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, créé par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, prévoit que les collectivités et établissements mettent en place un **dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les signalements des **agent(e)s qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes** et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Le **décret n°2020-256 du 13 mars 2020** précise les modalités de mise en œuvre du dispositif prévu à l'**article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983** qui se décompose en trois procédures distinctes :

- la procédure de recueil des signalements effectués par les agent(e)s 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 agent(e)s 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 agent(e)s 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.

## OBJECTIFS

- Permettre la libération de la parole
- Accompagnement des agent(e)s victimes de violences sexuelles ou sexistes
- Traitement des cas signalés

### Action 4.1 Dispositif de signalement auprès de la DRH

- ▶ Permettre à l'agent(e) de signaler toute situation de harcèlement ou d'agression [jesignaleuneVSS@lenord.fr](mailto:jesignaleuneVSS@lenord.fr)

### Action 4.2 Cellule d'écoute

- ▶ Permettre à l'agent(e) de contacter la cellule d'écoute psychologique
- ▶ Une nouvelle campagne d'affichage a été réalisée en avril 2021 dans l'ensemble des bâtiments départementaux rappelant ces informations.



- Le nombre de signalements est en augmentation depuis la création du dispositif fin 2019, fruit des campagnes d'affichage et des sensibilisations/formations (aucun en 2019 ; 4 en 2020, 14 en 2021, 12 en 2022).
- Un groupe dans le cadre du réseau Égalité Femmes Hommes travaille sur un projet de guide pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes.
- Un autre groupe a travaillé des livrets pour une meilleure compréhension de la diversité sexuelle et les identités de genre et pour lutter contre les discriminations.

#### **Action 4.3 Dispositif d'alerte éthique auprès de l'IGS**

- ▶ Recueillir les signalements d'alerte constituant un crime ou un délit  
[alerte@lenord.fr](mailto:alerte@lenord.fr)

# Résolution 5 : Information et communication interne

## Référence aux axes de l'accord national

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

**Constat : La thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit prendre une place centrale dans le fonctionnement de la collectivité**

### OBJECTIFS

- Créer une culture commune
- Intégrer la vision Egalité Femmes – Hommes dans chaque action

### Action 5.1 Consulter le personnel sur leur connaissance sur l'égalité entre les femmes et les hommes et l'égalité professionnelle

- ▶ Réaliser un sondage avant le démarrage de la sensibilisation
  - Une enquête a été réalisée en février/mars 2021 sur la connaissance du personnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes et demandant si les agent(e)s avaient été témoins et/ou victimes de propos sexistes, agissements sexistes, agressions sexuelles. Plus de 1000 personnes y ont répondu. Il ressort de cette enquête (NB. Il n'était pas demandé si les faits s'étaient produits au Département, ni de date) :

Propos sexistes	Agissements sexistes	Harcèlements sexuels
<b>Témoins</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Agents 40,7 % (33 personnes)</li><li>• Managers 48 % (83 personnes)</li></ul>	<b>Témoins</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Agents 11,7% (95 personnes)</li><li>• Managers 16,2 % (28 personnes)</li></ul>	<b>Témoins</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Agents 5,4 % (44 personnes)</li><li>• Managers 1,2 % (2 personnes)</li></ul>
<b>Victimes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Agents 21,5 % (212 personnes)</li><li>• Managers 27,6 % (47 personnes)</li></ul>	<b>Victimes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Agents 10,3 % (102 personnes)</li><li>• Managers 12,7 % (22 personnes)</li></ul>	<b>Victimes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Agents 5 % (50 personnes)</li><li>• Managers 4,6 % (8 personnes)</li></ul>

### Action 5.2 Partager la connaissance et mobiliser les managers

- ▶ Organiser d'un séminaire des managers sur l'égalité professionnelle
- ▶ Développer les connaissances de toutes et tous sur la question de l'égalité professionnelle, des discriminations et des violences sexistes et sexuelles
- ▶ Inciter les managers à aborder ces questions
  - Le séminaire des cadres en mai 2021 avait comme fil rouge l'égalité professionnelle avec la table ronde d'ouverture sur la thématique et différents ateliers.
  - Les managers font partie du public cible pour les journées de formation.
  - 2022 : Les modules en E-learning font partie du plan de formation des nouveaux managers.

### Action 5.3 Constituer un réseau interne d'ambassadeurs EFH

- ▶ En complément des référents EFH, développer un réseau interne d'ambassadeurs au sein des directions
  - Un réseau Egalité de 55 ambassadeurs et ambassadrices a été créé en février 2021 sur la base de deux personnes par direction, animé par la Référente Egalité Femmes Hommes.
- ▶ Huit groupes de travail se sont réunis sur les thèmes suivants :
  - Charte des temps et droit à la déconnexion
  - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant avec la réalisation du Livret à destination des futurs parents
  - Guide pour les parents et les aidants
  - Mémo sur les VSS

- Manuel « bonnes pratiques » pour développer une écriture neutre
  - Identités de genre
  - Actions pour les Nordistes (sensibiliser et informer)
  - Pour une réelle égalité de rémunération
  - Mais aussi, réflexion sur l'intégration d'une notion « Égalité » dans les marchés et dans l'écriture des appels à projets
  - En projet, un nouveau groupe de travail avec le CDJ
- ▶ 4 rencontres plénières, 37 réunions entre avril et décembre 2021 (159 personnes).
  - ▶ En 2022, 6 groupes de travail, 26 réunions entre janvier et septembre (77 personnes).
  - ▶ Élargissement du réseau Égalité Femmes Hommes envisagé avec un maillage territorial renforcé.

#### **Action 5.4 Développer l'écriture épiciène ou inclusive**

- ▶ Poursuivre et promouvoir la mise en œuvre une communication épiciène ou inclusive, sans stéréotypes de sexe
- ▶ Rédiger un mémo « Bonnes pratiques » à respecter
  - La rédaction d'un manuel promouvant l'écriture neutre a été choisi par le groupe de travail, plus facile à lire et à comprendre.

#### **Action 5.5 Disposer dans les services de données fiables et de qualité**

- ▶ Sensibiliser les directions (et notamment des RH ou référent(e)s RH au sein des DGA) de l'importance de disposer de données genrées pour mieux les exploiter
- ▶ Faire comprendre l'importance de l'enregistrement de ces données afin de permettre la réalisation de requêtes de qualité
- ▶ Systématiser les données genrées
- ▶ Réfléchir à de nouveaux indicateurs dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes
  - Les statistiques pour le RSA, par exemple, sont genrées, ce qui permettra de mieux suivre l'évolution des politiques menées.



# Résolution 6 : Valorisation des engagements du Département

## Référence aux axes de l'accord national

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

**Constat : Le Département agit en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais ces actions ne sont pas assez visibles pour les Nordistes**

### OBJECTIFS

- Intégrer la thématique EFH
- Respecter les obligations légales

#### Action 6.1 Revisiter chaque année l'avancée du plan d'action

#### Action 6.2 Identifier les actions menées par les services départementaux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

- ▶ Recenser et promouvoir les actions menées par les services (témoignages, ...)
- ▶ Mettre en avant les ressources développées par les services
- ▶ Identifier les données utiles (disponibles ou à créer) en lien avec l'Observatoire territorial
  - Diffusions régulières sur LinkedIn sur des actions menées par les services.

#### Action 6.3 Expérimenter la mise en place de budgets genrés

- ▶ Développer avec une direction la possibilité de définir les actions en faveur de l'égalité

#### Action 6.4 Sensibiliser et informer les Nordistes - Mise en œuvre d'actions de sensibilisation

- ▶ Mise à disposition de questionnaire / quizz pour s'autoévaluer
- ▶ Articles sur internet, réalisation de flyers, affichage
- ▶ Création d'une lettre Egalité
  - Des actions sont régulièrement menées par les services de l'action sociale et médico-social pour sensibiliser les usager(ère)s et auprès des jeunes sur différentes thématiques, dont les violences intrafamiliales, violences conjugales, violences faites aux femmes ; la connaissance de son corps et à la vie affective et sexuelle ; la lutte contre les violences sexuelles, la pornographie, les préjugés sexistes ou homophobes, ...

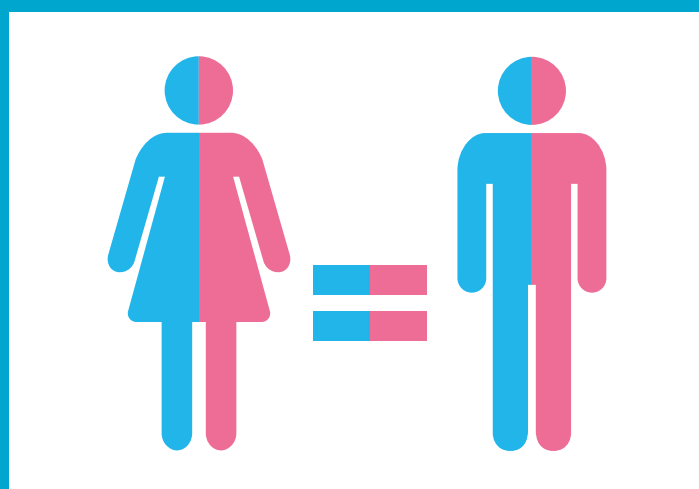
#### Action 6.5 Sensibiliser les jeunes Nordistes

- ▶ Envisager la création d'une action par le Conseil départemental des jeunes (renouvellement en 2021)
  - La commission égalité garçons-filles a été sensibilisée aux questions des représentations garçons-filles et a pour projet, avec l'appui de l'Equipe Prévention des Addictions de la Direction de l'Insertion Professionnelle et de la Lutte contre les Exclusions (DIPLE), de construire en 2022-2023 une exposition photos itinérante de collège en collège afin de susciter le débat et la réflexion autour de l'égalité.









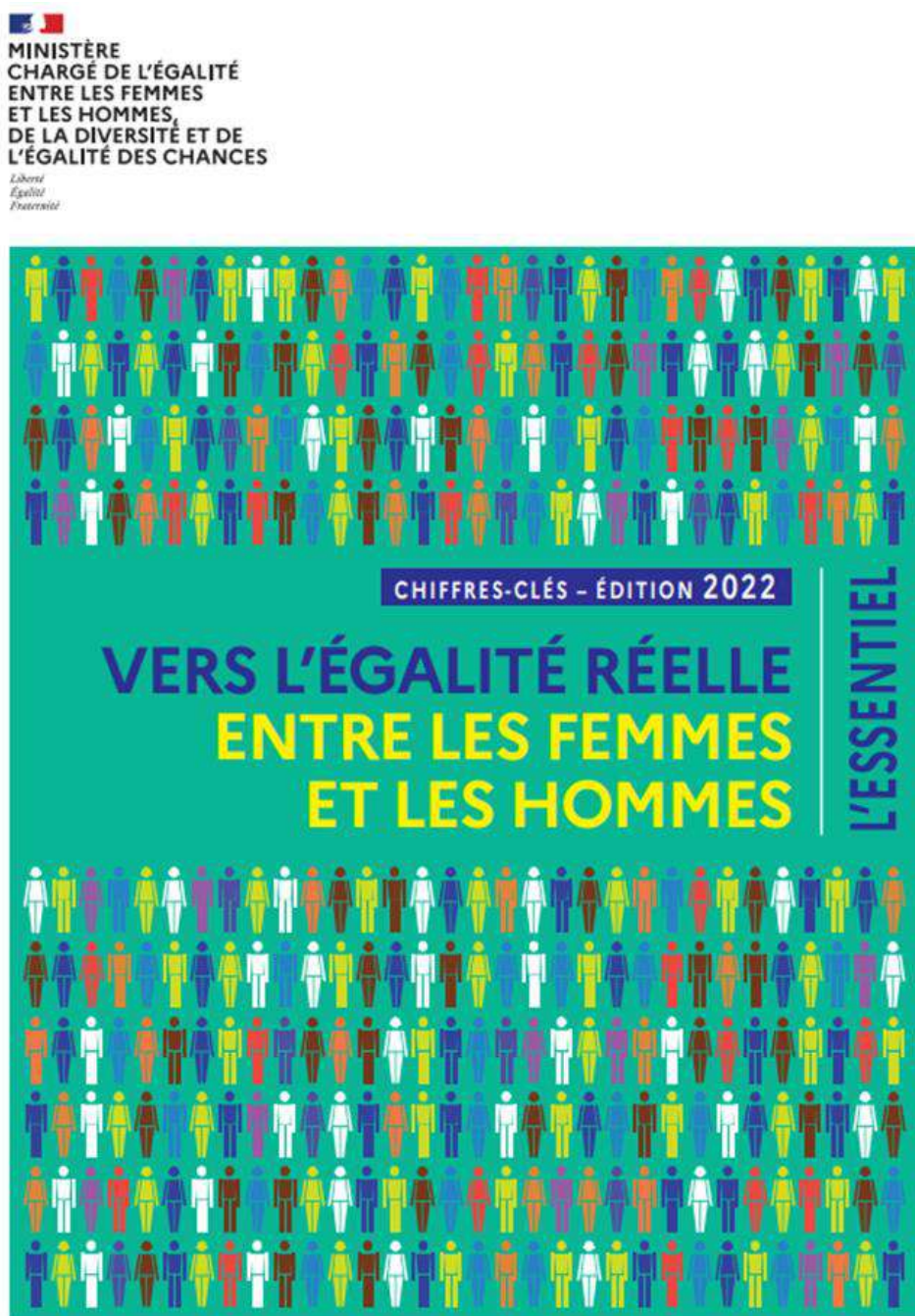
# La place des femmes dans la société – Infographies

Annexe 2

- I. **Les chiffres clés « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » Ed. 2022**
  
- II. **Chiffres clés édition 2023 – L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
Dans la fonction publique**
  
- III. **Les chiffres clés de la parité dans les Hauts de France**

I. Les chiffres clés « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » Ed. 2022

Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

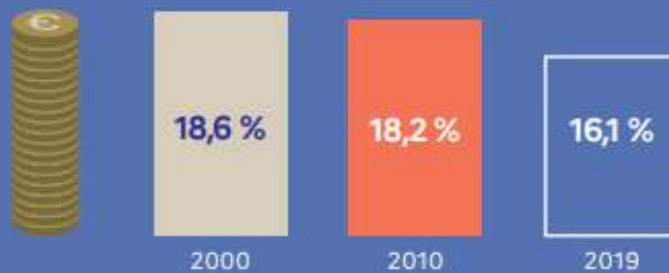


# SYNTHÈSE

## VERS L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN 10 CHIFFRES-CLÉS

### 1 > Égalité salariale : les écarts de salaires entre les femmes et les hommes se réduisent progressivement

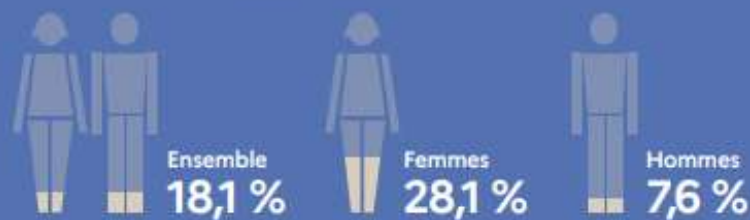
Écart de rémunération moyenne en équivalent temps plein entre 2000 et 2019 dans le secteur privé



Source : Insee, 2022. Détails p. 18

### 2 > Temps de travail : les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel

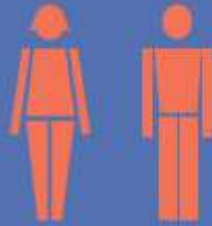
Part de femmes et d'hommes à temps partiel parmi les salariés en 2021



Source : Dares, 2021. Détails p. 15

### 3 > Précarité : les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre sous le seuil de pauvreté

Nombre de femmes et hommes vivant sous le seuil de pauvreté en 2019



**4,9 millions**  
de femmes

**4,3 millions**  
d'hommes

Source : Insee, 2022. Détails p. 32

### 4 > Santé des femmes : 223 282 IVG\* réalisées en 2021 en France

Nombre d'IVG réalisés en 2021 en France métropolitaine et Outre-mer



**223 282**  
IVG

Nombre d'IVG pour 1 000 femmes\* âgées de 15-49 ans en 2021

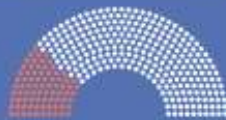


**15,5 IVG**

\* Interruption volontaire de grossesse  
Source : Drees, 2022. Détails p. 38

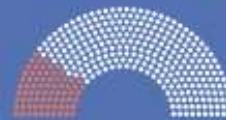
### 5 > Parité politique : l'Assemblée nationale compte 37,6 % de femmes, le Sénat 34,8 %

Assemblée nationale (577 sièges)



**217** femmes députées en 2022  
soit **37,6 %**

Sénat (348 sièges)



**121** femmes sénatrices en 2022  
soit **34,8 %**

Yaël Braun-Pivet devient en 2022 la **1<sup>re</sup> femme** à présider l'Assemblée nationale.  
Elisabeth Borne devient en 2022 la **2<sup>e</sup> femme** Première ministre de la V<sup>e</sup> République.

Source : Assemblée nationale, Sénat. Détails p. 50



## 6 > Études supérieures : les femmes s'orientent trop peu vers les formations d'excellence scientifiques et d'ingénieur

Part des femmes dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE)



Source : DEPP, 2022. Détails p. 56

## 7 > Jeunesse : les jeunes femmes sont plus souvent ni en emploi ni en études

Part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) en 2019

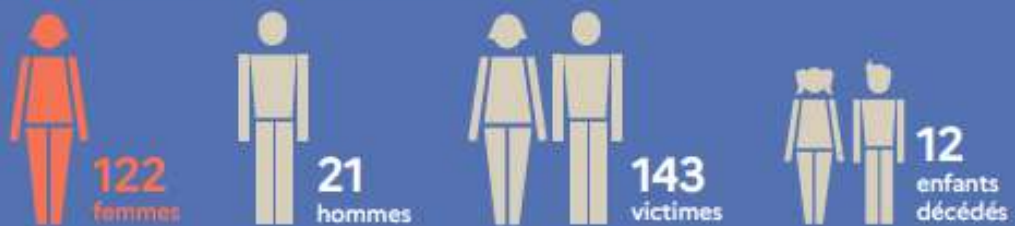
**1,5 million** de jeunes NEET en France en 2019



Source : Insee, 2021. Détails p. 67

## 8 > Morts violentes au sein du couple : en 2021, 143 personnes tuées par leur partenaire ou ex-partenaire

Nombre de morts violentes au sein du couple en 2021



Source : DAV, 2022. Détails p. 76

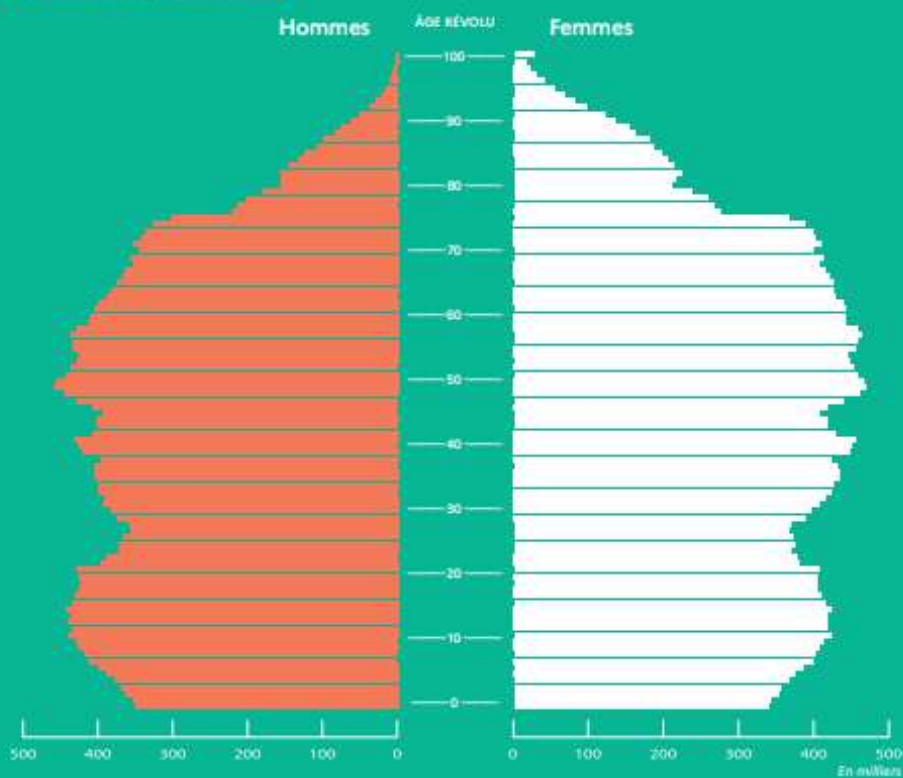


En 2019, à travail égal, **16,1 %**  
 les femmes gagnent **de moins que les hommes**



Champ : ensemble des salariés hors salariés agricoles, apprentis et stagiaires, hors salaires versés par des particuliers employeurs.  
 Source : Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en question », mars 2022.

**Pyramide des âges en 2022**



Note : âge de la population au 1<sup>er</sup> janvier.  
 Lecture : au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la France compte 424 000 femmes de 65 ans et 376 000 hommes de 65 ans.  
 Champ : France.  
 Source : Insee, estimations de population (données provisoires arrêtées à fin 2021).

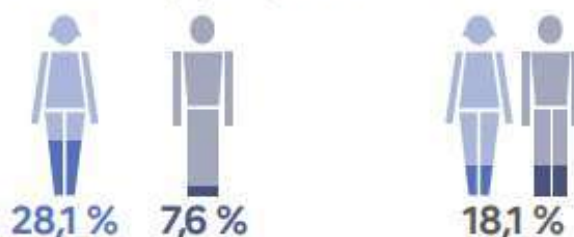
## > TEMPS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1.5 > Le temps partiel concerne plus d'une femme sur quatre contre moins d'un homme sur dix. Les femmes ont majoritairement recours au temps partiel pour des raisons familiales

Nombre de salariés à temps partiel en 2021

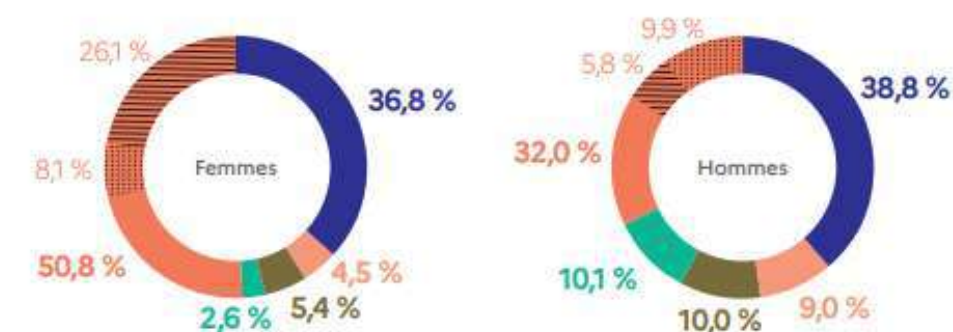


Part de femmes et d'hommes à temps partiel parmi les salariés en 2021



lecture : en 2021, 28,1 % des femmes salariées le sont à temps partiel  
 Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage  
 Source : Dares, « Le temps partiel » (données annuelles), avril 2022. Chiffres Insee, enquête Emploi en continu 2021.

Raison principale du temps partiel par sexe en 2020



- Impossibilité de travailler davantage avec son emploi actuel
- Exercer une autre activité professionnelle
- Suivre des études ou une formation
- Compléter d'autres revenus
- Raisons personnelles ou familiales
- dont : ▨ s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante
- ▨ raisons de santé

lecture : en 2020, parmi les femmes à temps partiel dans leur emploi principal, 36,8 % déclarent comme raison principale du temps partiel qu'il leur est impossible de travailler davantage avec leur emploi actuel (temps partiel subi).  
 Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, à temps partiel dans leur emploi principal.  
 Source : Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en question », mars 2022. Chiffres Insee, enquête Emploi 2020.

1.19 > Dans la fonction publique, les femmes demeurent moins rémunérées que les hommes, et l'écart est le plus important dans la fonction publique d'État

Écart de salaire net en EQTP\* entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en 2019

12,6 %

Salaires nets mensuels moyens en EQTP en 2019 dans la fonction publique (tous agents)



Champ : France (hors Mayotte et COM), y compris bénéficiaires de contrats aidés. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.  
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2021 », octobre 2021. Chiffres Saup, Insee. Traitement DGAPP - SDess.

Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires en 2018 selon le sexe et la fonction publique

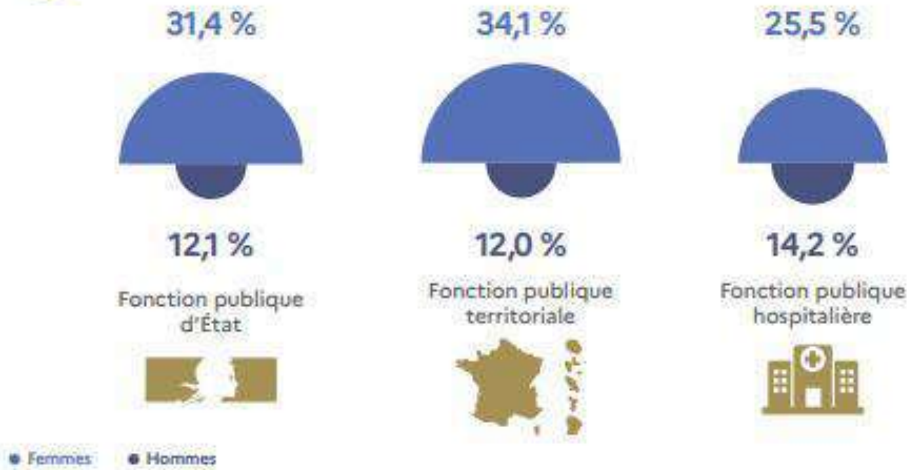


Champ : France métropolitaine et COM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.  
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Édition 2021 », décembre 2021. Chiffres Saup, Insee. Traitement DAREL, DGCL - DESI, DGAPP - SDess.

**1.20 > Dans la fonction publique, le travail à temps partiel est majoritairement utilisé par les femmes**



**Part des agents à temps partiel dans la fonction publique selon le sexe au 31 décembre 2019**



(Champ : emplois principaux, agents civils, situés dans l'Hexagone et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.  
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2021 », octobre 2021. Chiffres jusqu'au 31/12/2019. Traitement DGAFP - SIES).

# VUE D'ENSEMBLE

En 2020, la France compte

**2 millions** de familles  
monoparentales



soit **1** famille sur **4**

Champ: France hors Mayotte, enfants mineurs vivant en famille.  
Source: Insee, « Les familles en 2020: 25 % de familles monoparentales, 21 % de familles nombreuses », Insee Focus n° 249, septembre 2021. Chiffres Insee, enquête annuelle de recensement 2020.

## Parmi lesquelles



**1,6 million** ont  
à leur tête une  
femme

Champ: France hors Mayotte, familles avec au moins un enfant mineur.  
Source: Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références, mars 2022. Chiffres Insee, enquête annuelle de recensement 2020.



## DAVANTAGE DE FEMMES QUE D'HOMMES VIVENT SOUS LE SEUIL DE PAUVRETÉ

Nombre de femmes et d'hommes vivant sous le seuil de pauvreté en 2019



Champ : France métropolitaine, 2019, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.  
Source : Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références, Mars 2022, Chiffres Insee/DGFiP/Cnaf/Cnav/CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2019.

## LES FEMMES VIVENT PLUS LONGTEMPS ET EN MEILLEURE SANTÉ QUE LES HOMMES

Espérance de vie selon le sexe en 2020



Espérance de vie à la naissance sans incapacité\* selon le sexe en 2020



\* L'espérance de vie en bonne santé est le nombre d'années qu'une personne peut compter vivre sans souffrir d'incapacité dans les gestes de la vie quotidienne.  
Champ : France hors Mayotte de 2000 à 2010, France depuis 2015.  
Source : Drees, « En 2020, l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est de 12,1 ans pour les femmes et de 10,6 ans pour les hommes », Études et Résultats n° 1213, octobre 2021, Chiffres Insee, statistiques de l'état civil et estimations de population.

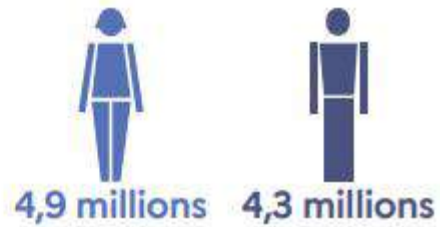
> ACCÈS AUX DROITS SOCIAUX ET LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

2.1 > Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre sous le seuil de pauvreté

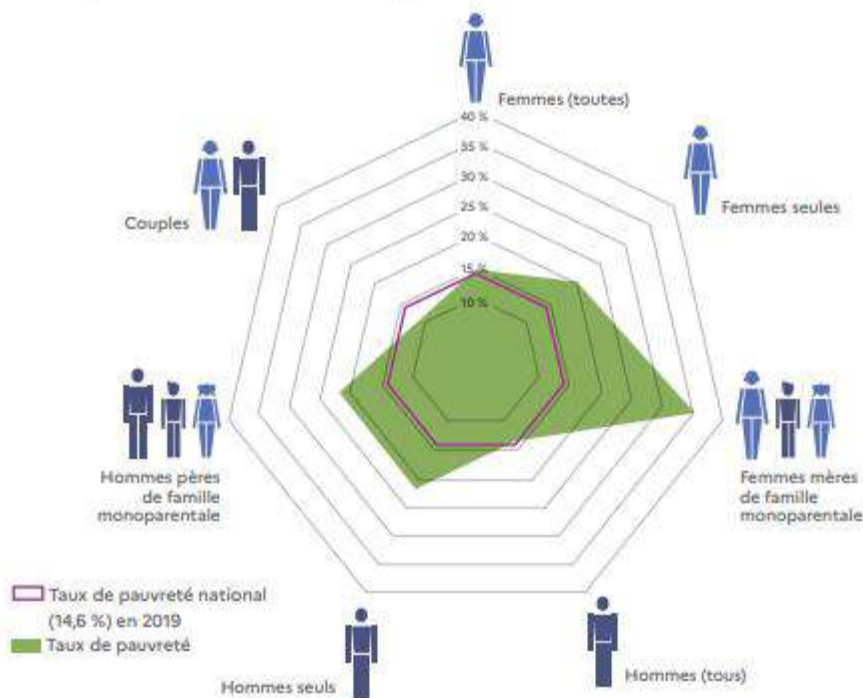
Niveau de vie médian\* en 2019



Nombre de femmes et d'hommes vivant sous le seuil de pauvreté en 2019



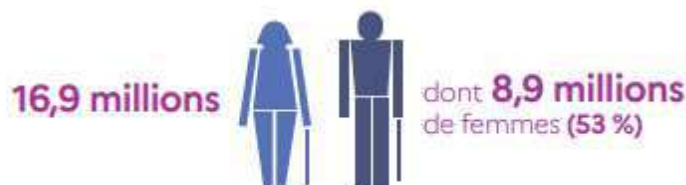
Taux de pauvreté\*\* selon le sexe et le type de famille en 2019



\*Le niveau de vie médian est la valeur du niveau de vie qui partage la population en deux parties égales, 50 % des individus vivent en dessous de ce niveau de vie et 50 % vivent au-dessus.  
\*\*En population générale, part des personnes considérées comme pauvres au sens monétaire, c'est-à-dire dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté soit 1 002 euros par mois en 2019.  
Champ : France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.  
Source : Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en questions », Insee Références, mai 2022. Chiffres Insee/DGFi/Crua/Cruy/CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2019.

**2.2 > Les écarts de pensions de retraites entre les femmes et les hommes demeurent importants. Les femmes représentent 74 % des personnes en situation de non-recours au minimum vieillesse**

**Nombre de retraités en France en 2020**



Champ : France, bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct, nés en France ou à l'étranger, résidant en France ou à l'étranger, vivant au 31 décembre de l'année pour les retraités ayant droit.  
Source : Drees, « Les retraités et les retraites - Édition 2022 », mai 2022.

**Montant moyen mensuel net de la pension de retraite des 65 ans et plus selon le sexe en 2019**



\* La pension de droit direct est versée au titre de l'activité professionnelle passée. Les pensions de droit indirect comprennent les bénéficiaires pour enfants et les pensions de réversion.  
Champ : retraités de 65 ans et plus vivants au 31 décembre 2019, nés en France ou à l'étranger, résidant en France ou à l'étranger ayant au moins un avantage de droit direct dans un régime de base, les retraités ne percevant qu'une pension de réversion sont exclus. Source : Insee, « Femmes et Hommes, l'égalité en question », Insee Références, mars 2022. Chiffres Drees, modèle ANCFRE, 2019.

**Part des femmes parmi les allocataires du minimum vieillesse en 2016**



**Part des femmes parmi les personnes en situation de non-recours en 2016**



**Montant théorique\*\* du minimum vieillesse pour les femmes en situation de non-recours**



\*\* Montant théorique estimé à partir des données fiscales.  
Lecture : si elles recouraient au minimum vieillesse, les femmes seules qui n'y recourent pas percevraient en moyenne 198 € par mois.  
Champ : personnes seules de 65 ans et plus au 1<sup>er</sup> janvier 2016 ayant atteint l'AGD (résidant en France, hors celles ayant liquidé un droit direct ou dérivé de retraite en cours d'année 2016 et hors celles n'ayant aucune pension de retraite).  
Source : Drees, « Le non-recours au minimum vieillesse des personnes seules », mai 2022. Chiffres Drees, Insee, DGFPE 2016 appariés aux données fiscales.





# VUE D'ENSEMBLE

**La culture de l'égalité** peut se définir comme « l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes »\*. Elle vise notamment à lutter contre les stéréotypes de sexe dans tous les domaines où ceux-ci risquent de renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes, comme la vie politique, l'éducation et l'orientation professionnelle, la culture et la communication, les médias ou encore le sport.

\* Convention pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif (2013-2017), Bulletin officiel n° 6 du 6 février 2013.

PRÈS DE 7000 COMMUNES ONT POUR MAIRE UNE FEMME



Champ : France.  
Source : direction générale des collectivités locales (DGCL), « Bulletin d'information statistique de la DGCL », n° 162, mars 2022.  
Chiffres ministère de l'intérieur et des Outre-mer, bureau des élections et des études politiques.

> FONCTIONS POLITIQUES ET ÉLECTIVES

3.1 > La part des femmes au Parlement progresse depuis 15 ans

Nombre et part de femmes élues à l'Assemblée nationale et au Sénat



Yaël Braun-Pivet devient en 2022 la 1<sup>re</sup> femme à présider l'Assemblée nationale.



\* À l'issue des élections législatives des 12 et 19 juin 2022  
 \*\* Mis à jour au 20 juin 2022  
 Source : Assemblée nationale, Sénat

Rang de la France dans le classement mondial de l'Union interparlementaire sur la part de femmes dans les parlements nationaux



Champ : 195 parlements nationaux  
 Source : Union interparlementaire, classement mondial au 1<sup>er</sup> août 2022

## FOCUS TERRITOIRES

3.3 > Les femmes sont de plus en plus présentes dans la vie politique locale, mais les plus hautes fonctions restent majoritairement masculinisées

Part de femmes élues comme conseillères régionales, départementales, intercommunales, municipales début 2022

<b>Ensemble</b>	<b>41,5%</b>
Conseillères régionales	48,5%
<i>Dont présidentes de région</i>	<i>31,6%</i>
Conseillères départementales	50,0%
<i>Dont présidentes de département</i>	<i>20,0%</i>
Conseillères intercommunales	35,0%
<i>Dont présidentes d'EPCI*</i>	<i>11,8%</i>
Conseillères municipales	42,2%
<i>Dont maires</i>	<i>20,1%</i>

\* EPCI : établissement public de coopération intercommunale.  
Source : direction générale des collectivités locales (DGCL) - « Bulletin d'information statistique de la DGCL », n° 163, mars 2022. Chiffres ministère de l'intérieur et des Outre-mer, bureau des élections et des études politiques

# VUE D'ENSEMBLE

LES FEMMES DEMEURENT LES PREMIÈRES VICTIMES  
DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Près de **200 000**  
femmes ont été victimes de violences  
sexistes et sexuelles en 2020



Nombre de victimes d'infractions sexistes\* enregistrées par les services de police  
et de gendarmerie en 2020



**228 514**  
personnes dont

**196 769**  
femmes

soit **86%**

\* Selon la nomenclature établie pour les besoins du Haut Conseil à l'égalité, les infractions sexistes regroupent : les infractions commises en raison du sexe, les crimes et délits commis au sein du couple, les crimes et délits à caractère sexuel hors cadre conjugal et les crimes et délits relatifs aux mariages forcés.

Champ : France.

Source : SSMSI, « Les victimes du sexisme en France – Approche croisée à partir des procédures enregistrées par les forces de sécurité en 2020 et l'enquête Cadre de vie et sécurité », janvier 2022. Chiffres SSMSI, base des victimes de crimes et délits enregistrées par la police et la gendarmerie en 2020.



Nombre de victimes de viols et d'agressions sexuelles enregistrées par les services de sécurité en 2021



Viols ou tentatives de viol

→ **22 431** personnes  
dont 88 % de femmes



Agressions sexuelles

→ **28 947** personnes  
dont 86 % de femmes

Champ : France métropolitaine + DROM.

Source : SSMIS, « Les violences sexuelles hors cadre familial enregistrées par les services de sécurité en 2021 », Interstat Analyse n°52, novembre 2022. Chiffres SSMIS, base des victimes enregistrées par la police et la gendarmerie.

Nombre de victimes de violences conjugales en 2020



**163 050**  
personnes dont

**142 555**  
femmes  
soit **87%**

Champ : France.

Source : SSMIS, « Les victimes du sexisme en France - Approche croisée à partir des procédures enregistrées par les forces de sécurité en 2020 et l'enquête Cadre de vie et sécurité », janvier 2022. Chiffres SSMIS, base des victimes de crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie en 2020.

> **SEXISME**

**4.1 > Le sexisme ordinaire prévaut en tous lieux**

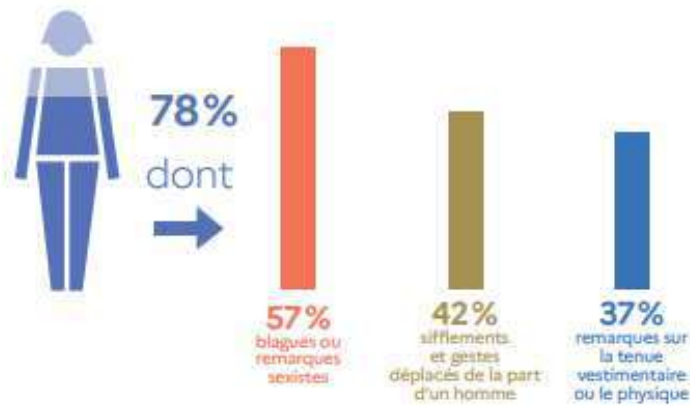
Nombre d'outrages sexistes\* enregistrés par les services de police et de gendarmerie sur la période 2020-2021

**3 670**

\*L'outrage sexiste, contravention prévue à l'article 621-7 du Code pénal, a été créé par la loi n°2018-702 du 8 août 2018. Il consiste dans le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexuelle qui, soit porté atteinte à la dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Champ: France  
Source: SSMSI, «Infs capital n°72 - Hausse des outrages sexistes enregistrés par les services de sécurité en 2021», juillet 2022. Chiffres SSMSI, base des victimes de crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie en 2021.

Part des femmes ayant vécu personnellement un acte sexiste ou ayant été destinataires de propos sexistes



Champ: échantillon représentatif de 3000 personnes âgées de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine, dont 1566 femmes et 1434 hommes.  
Source: Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), «Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France», mars 2022. Chiffres VuVoix pour le HCE, Baromètre Sexisme 2022.

**4.2 > Les femmes et les jeunes femmes sont les premières touchées par le sexisme dans l'espace public comme virtuel**

Lieu des faits des injures à caractère sexiste hors cadre conjugal subies par les femmes victimes en 2018



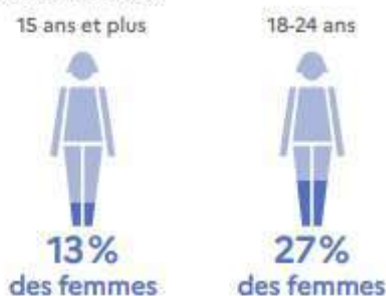
Champ: échantillon représentatif de 3000 personnes âgées de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine, dont 1566 femmes et 1434 hommes.  
Source: Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), «Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France», mars 2022. Chiffres VuVoix pour le HCE, Baromètre Sexisme 2022.

**Lieu des faits des menaces à caractère sexiste hors cadre conjugal subies par les femmes victimes (moyenne 2011-2018)**



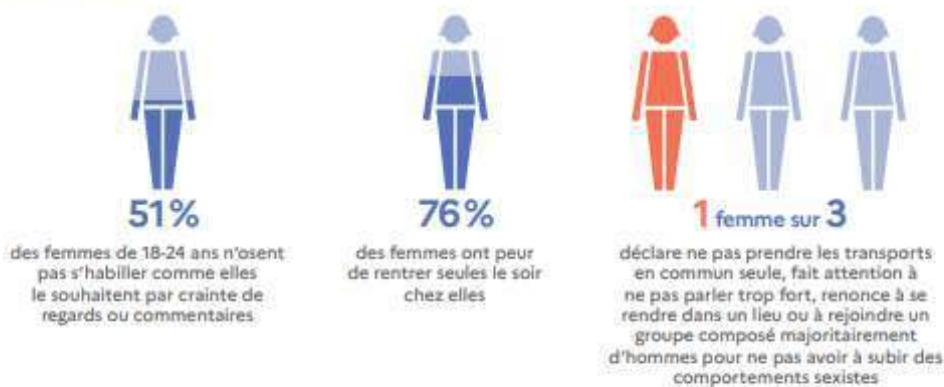
Champ : personnes âgées de 18 à 75 ans vivant en mariage ordinaire en France métropolitaine, incident le plus récent dans l'année.  
 Source : SSMIS, « Les victimes du sexisme en France - Approche croisée à partir des procédures enregistrées par les forces de sécurité en 2019 et l'enquête Cadre de vie et sécurité », mars 2021. Chiffres Insee-ONDRAFSSMS, enquête Cadre de vie et sécurité, 2019.

**Part des femmes ayant déclaré avoir déjà reçu des commentaires sur son physique ou son comportement sur les réseaux sociaux**



Champ : échantillon représentatif de 3 000 personnes âgées de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine, dont 1 566 femmes et 1 434 hommes.  
 Source : HCE, « Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France », mars 2022. Chiffres Visibilité pour le HCE, Baromètre Sexisme 2022.

**4.3 > Les femmes sont contraintes d'opter pour des stratégies d'évitement du sexisme**



Champ : échantillon représentatif de 3 000 personnes âgées de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine, dont 1 566 femmes et 1 434 hommes.  
 Source : HCE, « Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France », mars 2022. Chiffres Visibilité pour le HCE, Baromètre Sexisme 2022.

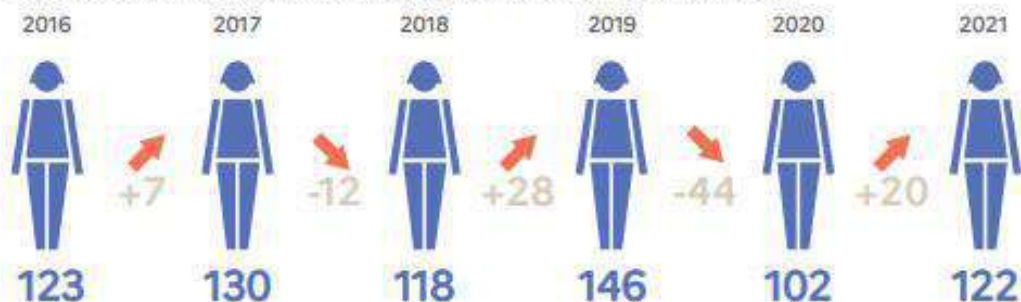
> VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE

4.4 > En 2021, 122 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire

Nombre de morts violentes au sein du couple en 2021



Évolution du nombre de femmes tuées par leur partenaire ou ex-partenaire



Source : Délégation aux victimes des directions générales de la police nationale et de la gendarmerie nationale, « Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple en 2021 », août 2022

4.5 > 27 % des femmes ont été victimes de violences psychologiques par partenaire, 15,9 % de violences physiques ou sexuelles. Les jeunes femmes sont surreprésentées parmi les victimes.

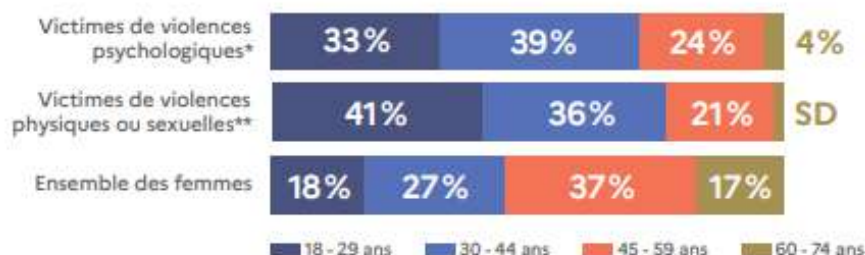
Part des femmes victimes de violences par partenaire au moins une fois depuis l'âge de 15 ans



\*Contrôle ou emprise, harcèlement moral ou dénigrement, intimidations ou menaces.  
\*\* Violences physiques exclusivement, violences sexuelles exclusivement et violences physiques et sexuelles.  
Champ : France métropolitaine, femmes âgées de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.  
Source : ISMIS-Eurostat « Panorama des violences en France métropolitaine », novembre 2022 ; Chiffres SSMS-Eurostat, enquête Genes, 2021



Âge des femmes victimes de violences par partenaire au cours des 5 dernières années

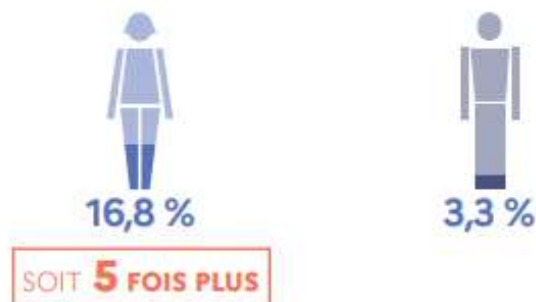


SD : sous le seuil de diffusion.  
 Lecture : en 2021, parmi les femmes déclarant avoir été victimes de violences physiques ou sexuelles par partenaire au cours des 5 dernières années, 41 % ont entre 18 et 29 ans, alors que les femmes de cette tranche d'âge ne représentant que 18 % de la population.  
 Champ : France métropolitaine, femmes âgées de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.  
 Source : SSMSI-Institut « Panorama des violences en France métropolitaine », novembre 2022. Chiffres SSMSI-Eurostat, enquête GEMIS, 2021.

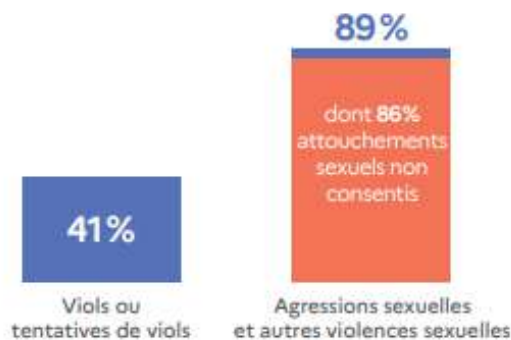
> VIOLENCES SEXUELLES

4.6 > Les femmes sont les premières victimes des violences sexuelles

Part de femmes et d'hommes victimes de violences sexuelles\* par non-partenaires subies au moins une fois depuis l'âge de 15 ans



Types de violences rapportées par les femmes victimes de violences sexuelles par non-partenaire



Lecture : en 2021, en 2022, 86 % des femmes ayant subi au moins une fois depuis l'âge de 15 ans des violences sexuelles par non-partenaire rapportent que l'auteur ou les auteurs ont touché leurs parties génitales, leur sein, leur fesse ou les ont embrassés alors qu'elles ne le voulaient pas.

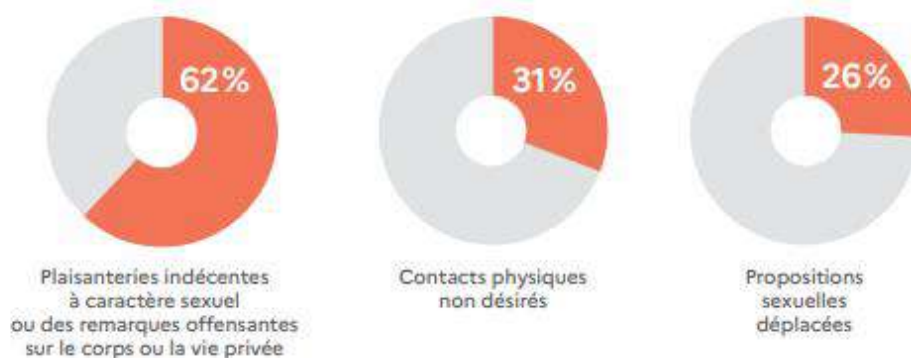
## > VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

4.8 > Le sexisme et le harcèlement sont toujours présents dans le milieu professionnel

Part des femmes et des hommes victimes de comportements sexistes et sexuels au travail au moins une fois dans leur vie professionnelle



Types de situations rapportées par les femmes victimes\*




\*En % des victimes au moins une fois de comportements sexistes ou sexuels au travail (lecture) : en 2021, 62 % des femmes âgées de 16 à 74 ans ayant subi un comportement à connotation sexuelle ou sexuelle au travail signalent des plaisanteries indécentes à caractère sexuel ou des remarques offensantes sur leur corps ou leur vie privée.  
Champ : France métropolitaine, individus âgés de 16 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.  
Source : SSPSI-Eurostat « Panorama des violences en France métropolitaine », novembre 2022 ; Chiffres SSPSI-Eurostat, enquête Genere, 2021.

- ✓ Pour aller plus loin et découvrir l'ensemble des chiffres (lien) : [Chiffres-clés - Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Édition 2022.pdf \(egalite-femmes-hommes.gouv.fr\)](#)

## II. Les chiffres clés de la parité dans les Hauts de France

INSEE - Chiffres Clés – Edition 2023



### Journée internationale des droits des femmes 2023 : des chiffres-clés pour éclairer la situation des femmes en Hauts-de-France

Lille, le 08 mars 2023

#### Communiqué de presse Insee Hauts-de-France



En 2019, près de 3 096 000 femmes sont recensées dans les Hauts-de-France. Elles représentent environ 52 % de la population régionale. Néanmoins, cette part tend à croître avec l'âge. En effet, jusqu'à 26 ans, les hommes demeurent majoritaires (51 % de la population des 0-25 ans). La bascule se produit à cet âge, dans la région comme en France métropolitaine ; les femmes représentent 51 % des 25-59 ans et même 57 % des 60 ans et plus. À la naissance, leur espérance de vie en 2021 (83,6 ans) dépasse de 6 années et demie celle des hommes (77,1 ans). Elle reste cependant inférieure de deux ans à la moyenne nationale (85,5 ans) tandis que des disparités notables existent au sein même du territoire : les femmes isariennes ont une espérance de vie d'un an supérieure à celle de leur voisine axonaise (84,3 contre 83,2). En conséquence, la part des femmes veuves est bien supérieure à celle des hommes. Une femme sur dix est concernée dans la région contre deux hommes sur cent. Elles deviennent mères à 30,3 ans en moyenne (contre 33 ans pour les pères), soit un an plus jeune qu'à l'échelle métropolitaine. Au sein de la région, ce sont les femmes du Pas-de-Calais qui ont leur premier enfant le plus tôt (29,7 ans). Dans plus de quatre cas sur cinq (83 %), ce sont les mères qui sont à la tête des familles monoparentales. Cela représente 231 800 femmes en 2019.

Globalement, le domaine des études réussit plus à la gent féminine. En 2019, 96 % des filles âgées de 15 à 17 ans sont scolarisées contre 94 % des garçons. Par ailleurs, le taux de réussite au baccalauréat (général, technologique ou professionnel) atteint 95 % chez ces dernières en 2021. C'est quatre points de plus que pour les garçons. Les femmes sont globalement plus diplômées que les hommes : 26 % d'entre elles bénéficient d'un diplôme d'études supérieures contre 24 % des hommes. Toutefois, ces résultats demeurent bien inférieurs aux moyennes nationales puisqu'en France métropolitaine, 32 % des femmes ont un diplôme de ce type.

A priori, les femmes sont donc mieux armées que les hommes lorsqu'elles arrivent sur le marché du travail. Cependant, leur taux d'emploi reste de 10 points inférieur à celui des hommes (71 % des femmes âgées de 25 à 54 ans sont en emploi en 2019 contre 81 % des hommes). Cet écart atteint même 13 points dans le Pas-de-Calais. Le taux de chômage des femmes (au sens du recensement) est de 1,5 point supérieur à celui des hommes (15 % contre 13,5 %). Par ailleurs, leur meilleur niveau de diplôme ne les protège pas d'une plus grande précarité de l'emploi. En effet, en dehors des agriculteurs exploitants et des ouvriers, les catégories socioprofessionnelles les plus rémunératrices demeurent les moins féminisées. Aussi les femmes ne constituent-elles que 41,5 % des cadres et professions intellectuelles supérieures et 31 % des artisans, commerçants et chefs d'entreprises (et au sein de cette catégorie seulement 22,5 % des chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus). A contrario, elles représentent 3 employés sur 4 (et parmi ceux-ci, 87 % des personnels des services directs aux particuliers).

Cette situation participe à la moindre rémunération des femmes par rapport aux hommes. Leur revenu salarial net annuel moyen atteint ainsi 18 130 € dans les Hauts-de-France contre 23 990 € pour les hommes, soit un écart de 24 % comme au niveau national. Le contraste le plus saisissant concerne le Pas-de-Calais où il est porté à 27 %.

Cette disparité s'explique notamment par le fait que les femmes sont plus souvent à temps partiel (29 % des salariées contre 26 % en France métropolitaine) que les hommes (7,5 % dans les Hauts-de-France). Si bien qu'en équivalent temps plein, le différentiel est de 15 %. Il s'amplifie chez les cadres où l'écart atteint 17 %.

**Notre service presse est à votre disposition pour répondre à vos questions :**  
 06 63 34 65 31  [communication-hdf@insee.fr](mailto:communication-hdf@insee.fr)



# Les chiffres clés de la parité dans les Hauts-de-France

Édition 2023



## Population - conditions de vie

**3 095 850 femmes** en 2019  
soit **51,6 %** de la population régionale

**Âge moyen à la parentalité** en 2021  
(unité : ans)

29,8	Aisne	32,6
30,5	Nord	33,2
30,8	Oise	33,7
29,7	Pas-de-Calais	32,3
30,2	Somme	32,8
<b>30,3</b>	<b>Hauts-de-France</b>	<b>33,0</b>
31,3	France métropolitaine	34,2

Source : Insee, état civil.

**Espérance de vie à la naissance** en 2021



Hauts-de-France

83,6 ans 77,1 ans

France  
métropolitaine

85,5 ans 79,4 ans

Source : Insee, état civil, estimations de population.



En 2019, les femmes des Hauts-de-France sont moins souvent mariées (**33,3 %**) que les hommes de la région (35,4 %). Elles le sont également moins que les Françaises (**34,3 %**). La part des femmes mariées varie de 32,3 % dans le Nord à 34,7 % dans l'Oise.

Source : Insee, recensement de la population 2018.

**Famille monoparentale  
dont le parent est une  
femme** en 2019 (en %) \*

**Famille monoparentale  
dont le parent est un  
homme** en 2019 (en %) \*

**Part des hommes et des femmes dans la population  
dans les Hauts-de-France**  
en 2019 (en %)

80,8	Aisne	19,2
83,8	Nord	16,2
80,2	Oise	19,8
83,2	Pas-de-Calais	16,8
81,3	Somme	18,7
<b>82,7</b>	<b>Hauts-de-France</b>	<b>17,3</b>
81,3	France métropolitaine	18,7

Moins de 25 ans	51,1	48,9
25-59 ans	49,4	50,6
60 ans et plus	43,0	57,0

Sources : \* Insee, recensement de la population 2018

Source : Insee RP 2019, exploitation principale



## Enseignement - éducation

**Taux de scolarisation**  
de 15 à 17 ans en 2019 (en %) \*

**Réussite au bac**  
session 2021 (en %) \*\*

**Diplômés de l'enseignement  
supérieur** en 2019 (en %) \*

Aisne	95,5	92,1		92,6	89,6		20,4	17,7
Nord	95,7	94,0		94,6	90,4		28,5	28,5
Oise	96,4	94,9		94,8	90,7		27,2	24,5
Pas-de-Calais	95,6	92,5		94,7	91,0		21,1	20,9
Somme	95,8	93,7		94,6	92,3		24,6	22,3
<b>Hauts-de-France</b>	<b>95,8</b>	<b>93,5</b>		<b>94,5</b>	<b>90,7</b>		<b>25,6</b>	<b>24,4</b>
France métropolitaine	96,6	95,3		95,5	91,9		31,9	29,9

Sources : \* Insee, recensement de la population, exploitation principale, géographie au 01/01/2021 ; \*\* Source : MENSR, Système d'Information Océan et Équité



## Emploi - Économie



### Taux de féminisation des emplois par CSP en 2019 (en %)

	Aisne	Nord	Oise	Pas-de-Calais	Somme	Hauts-de-France	France métropolitaine
Agriculteurs exploitants	24,2	23,4	22,8	24,5	23,0	23,7	26,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises <i>Dont 10 salariés ou plus</i>	31,9 25,7	29,0 21,1	29,1 19,4	33,5 24,7	31,4 25,1	30,6 22,5	29,1 21,7
Cadres, professions intellectuelles supérieures <i>Dont cadres d'entreprises</i>	43,0 33,2	40,6 32,8	42,8 54,5	42,0 30,2	43,7 53,8	41,5 52,4	42,4 35,8
Professions intermédiaires <i>Dont contremaîtres, agents de maîtrise</i>	55,5 13,6	53,9 13,0	54,4 14,9	53,2 10,7	53,7 13,9	53,9 12,9	54,1 14,7
Employés <i>personnes au service des particuliers</i>	77,6 90,6	73,3 85,7	75,5 87,7	75,6 88,1	76,6 88,3	74,8 87,2	74,1 84,3
Ouvriers <i>Dont ouvriers qualifiés</i>	20,6 13,4	18,4 10,9	22,5 14,6	17,1 9,9	20,6 12,8	19,1 11,6	19,8 13,0

Source : Insee, recensement de la population 2019



## Revenus - salaires



Retrouvez **19 indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes** en libre accès sur [insee.fr](https://www.insee.fr)



Mesurer pour comprendre

Hauts-de-France

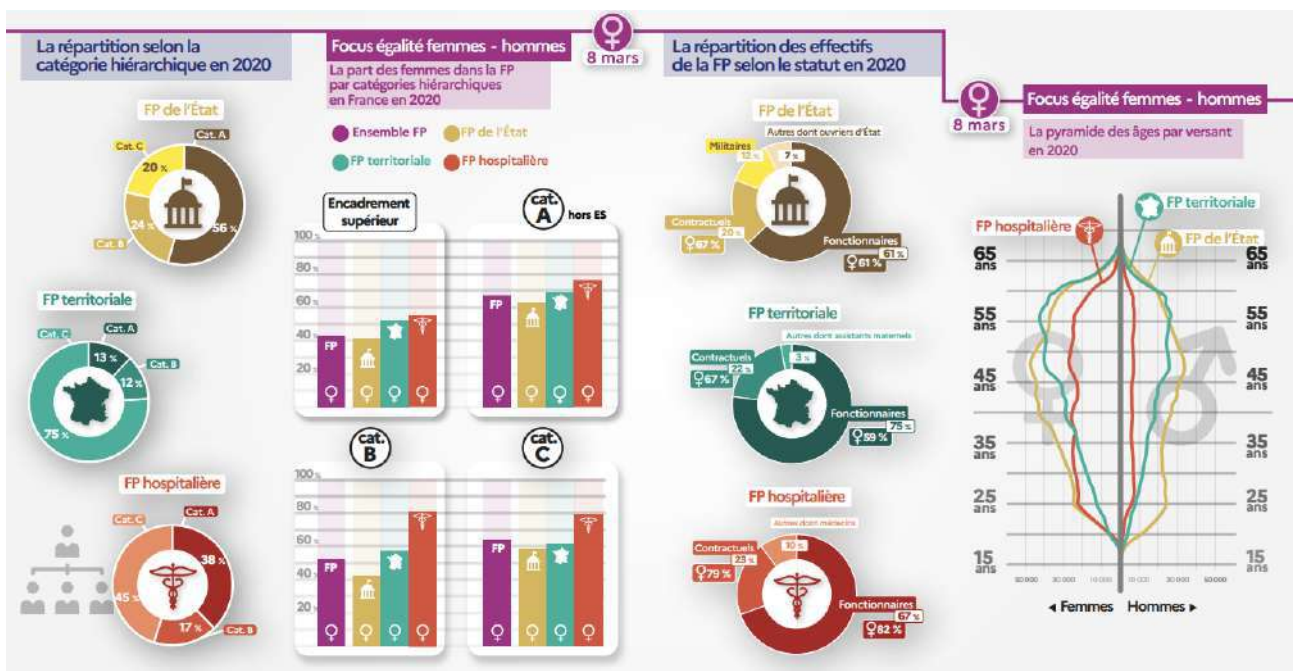
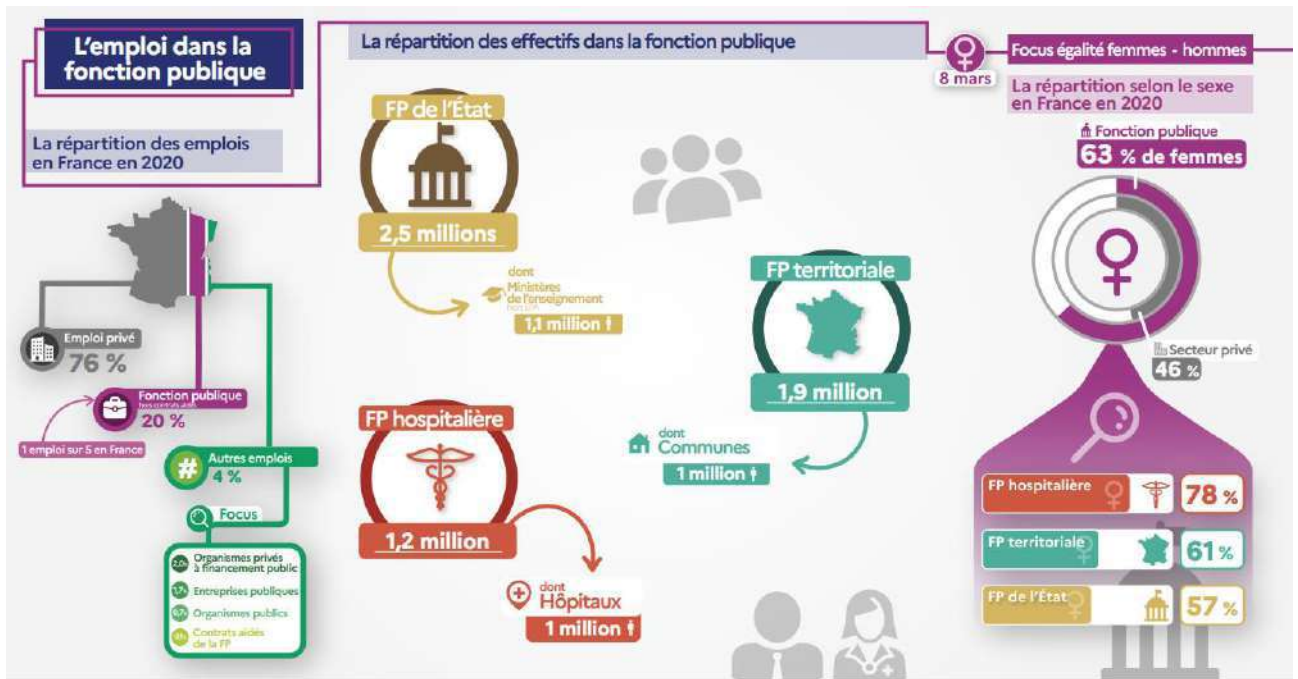
[insee.fr](https://www.insee.fr)



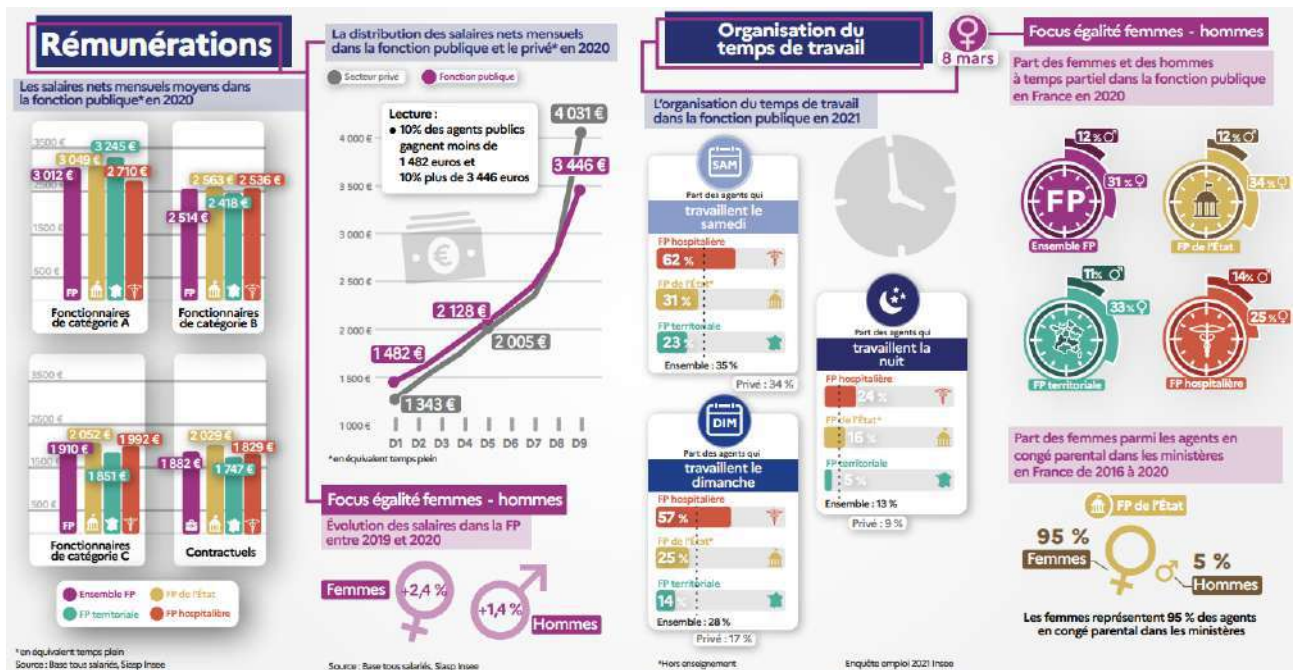
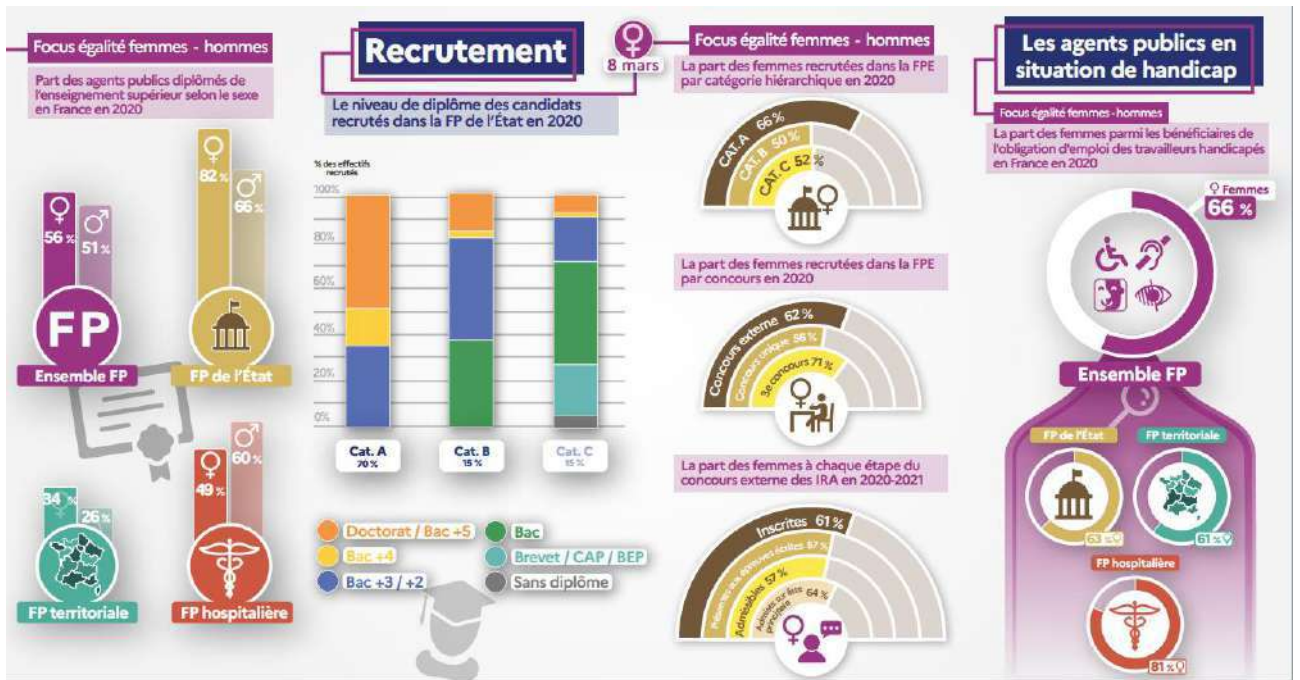
### III. Chiffres clés édition 2023 – L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

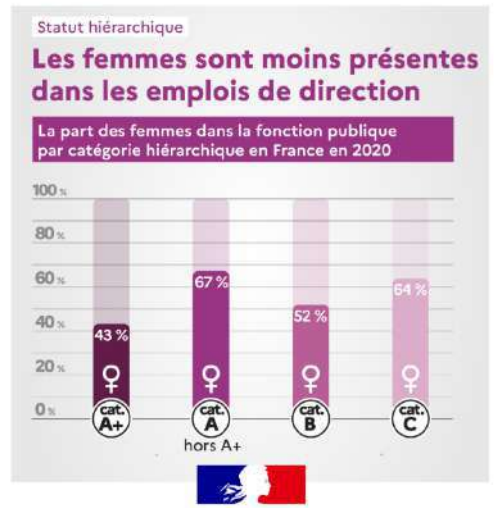
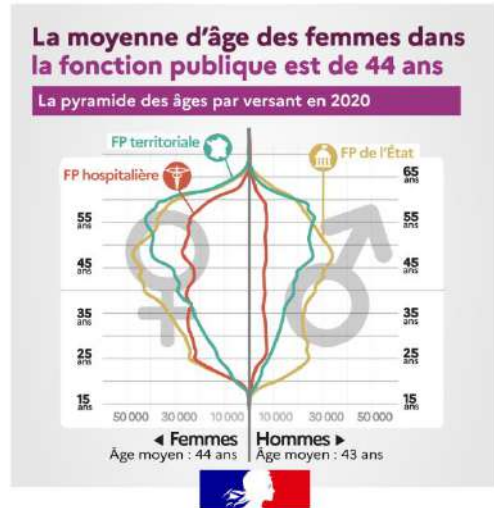
Ministère de la transformation et de la fonction publiques

Direction Générale de l'administration et de la fonction publique













1.3

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20240122-322649-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 26 janvier 2024

Publié le 26 janvier 2024

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 22 JANVIER 2024  
SEANCE DU 22 JANVIER 2024**

**Suite à la convocation en date du 10 janvier 2024**

**LE CONSEIL DEPARTEMENTAL**

**Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental**

Nombre de membres en exercices : 82

Étaient présents : Salim ACHIBA, Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Pierre-Michel BERNARD, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Isabelle CHOAIN, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Frédéric DELANNOY, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Isabelle FERNANDEZ, Julien GOKEL, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Sylvie LABADENS, Vincent LEDOUX, Michel LEFEBVRE, Sébastien LEPRETRE, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Anne MIKOLAJCZAK, Luc MONNET, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Eric RENAUD, Bertrand RINGOT, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Anne VANPEENE, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Grégory BARTHOLOMEUS donne pouvoir à Julien GOKEL, Frédéric BRICOUT donne pouvoir à Anne-Sophie BOISSEAUX, Josyane BRIDOUX donne pouvoir à Frédéric DELANNOY, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Pierre-Michel BERNARD, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Christian POIRET, Christine DECODTS donne pouvoir à Barbara BAILLEUL, Laurent DEGALLAIX donne pouvoir à Yannick CAREMELLE, Sylvie DELRUE donne pouvoir à Michel PLOUY, Claudine DEROEUX donne pouvoir à Eric RENAUD, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Caroline SANCHEZ, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Isabelle CHOAIN, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Jacques HOUSSIN, Maryline LUCAS donne pouvoir à Charles BEAUCHAMP, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ donne pouvoir à Luc MONNET, Marie-Hélène QUATREBOEUF donne pouvoir à Barbara COEVOET, Sébastien SEGUIN donne pouvoir à Aude VAN CAUWENBERGE, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Valentin BELLEVAL, Jean-Noël VERFAILLIE donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Philippe WAYMEL donne pouvoir à Marie CIETERS, Karima ZOUGGAGH donne pouvoir à Max-André PICK.

Absent(e)(s) : Bernard BAUDOUX, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Nicolas LEBLANC.

**OBJET** : Communication du Rapport Social Unique 2022

Vu le rapport DRH/2024/33

Vu l'avis en date du 15 janvier 2024 de la Commission Finances, ressources humaines, administration

**DONNE ACTE:**

à Monsieur le Président de la présentation du Rapport Social Unique 2022 du Département du Nord.

---

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 14 h 42.

44 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 17 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Mesdames BECUE, CHAMPAULT, EVRARD, FAUCHILLE, SANDRA, VAN CAUWENBERGE (porteuse du pouvoir de Monsieur SEGUIN) et VANPEENE, ainsi que par Messieurs ACHIBA, BELLEVAL (porteur du pouvoir de Madame TONNERRE-DESMET), LEPRETRE, MONNET (porteur du pouvoir de Madame PARMENTIER-LECOCQ), PICK (porteur du pouvoir de Madame ZOUGGAGH) et VALOIS.

Madame CLERC, présente à l'appel de l'affaire, et Monsieur ACHIBA avaient quitté momentanément la salle préalablement à la prise de décision.

**Décision acquise par assentiment de l'assemblée.**

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental  
et par délégation,  
La Directrice des Affaires Juridiques  
et de l'Achat Public,

Claude LEMOINE

NOM DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE :

DEPARTEMENT DU NORD

Nom du correspondant :

N° Département :

59

Téléphone :

Code postal :

59000

Adresse mail :

**RAPPORT SOCIAL UNIQUE  
PRÉSENTÉ AU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL ET À L'ASSEMBLÉE DÉLIBÉRANTE  
AU 31 DECEMBRE 2022**

**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

Veillez 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

LB_COLL	CD_DEPA	CD_POST	NM_SIRE	LB_TYPE_C	CD_DGCL	BL_AFFI_CO	BL_CT_CDG	LB_NOM	LB_PREN	LB_TELE	LB_MAIL	FICHIER	BSC
DEPARTEMENT DU NORD	59	59000	22590001801244	1,11111E+13	Département 02	Non	Oui	GOLLET	LISE	0359736550	lise.gollet@le	RSU_2022_2	55261

## 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 31/12/2022, 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 31/12/2022 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 2022 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 31/12/2022 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 2022 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 2022 [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 31/12/2022 [IND 1.4.0](#)

#### Positions statutaires particulières au 31 décembre 2022 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 2022 [IND 1.9.0](#)

- IND 1.9.1 - Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel au cours de l'année 2022, 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 2022, 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 2022, 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 2022, 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 2022, 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 2022, 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 2022 [IND 1.9.5-1.9.6.1](#)

- IND 1.9.6.1 - Avancements et promotion interne dans l'année 2022 [IND 1.9.5-1.9.6.1](#)

- IND 1.9.6.2 - Avancements de grade dans l'année 2022 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 2022 [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 31/12/2022 [IND 2.1.1](#)

- IND 2.1.2 - Nombre de contractuels sur emploi permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année par motif (hors formation, journées de grève et absences) [IND 2.1.2](#)

- IND 2.1.3 - Nombre de contractuels sur emploi non permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formation, journées de grève et absences) [IND 2.1.3](#)

- 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 2.1.10 - Congés de proche aidant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique [IND 2.1.10](#)

- 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](#)

#### Temps de travail

- 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](#)

- 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	<a href="#">IND 2.2.5</a>
- IND 2.2.8 - Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2022, par sexe, filière et cadre d'emplois	<a href="#">IND 2.2.8</a>
- 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 2022	<a href="#">IND 2.2.9</a>
<b>Temps partiel</b>	
- IND 2.3.1 - Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984	<a href="#">IND 2.3.1</a>
- IND 2.3.2 - Quotité de temps de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2022 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe	<a href="#">IND 2.3.2</a>
- IND 2.3.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	<a href="#">IND 2.3.3</a>
- IND 2.3.4 - Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2022 par filière, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et le sexe	<a href="#">IND 2.3.4</a>
- IND 2.3.5 - Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	<a href="#">IND 2.3.5</a>
- 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	<a href="#">IND 2.3.6</a>
<b>Télétravail</b>	
- 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	<a href="#">IND 2.4.1</a>
- IND 2.4.2 - Modalités d'exercice des fonctions exercées dans le cadre du télétravail	<a href="#">IND 2.4.2</a>
<b>E - REMUNERATIONS</b>	
<b>Rémunérations</b>	
- IND 3.1.1 - Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2022	<a href="#">IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3</a>
- IND 3.2.1 - Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2022	<a href="#">IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3</a>
- IND 3.3.1 - Rémunérations des agents sur emploi non permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2022	<a href="#">IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3</a>
- IND 3.3.9 - Nombre de contractuels ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat	<a href="#">IND 3.3.9</a>
- IND 3.4.0 - Ecart de rémunération hommes-femmes	<a href="#">IND 3.4.0</a>
- IND 3.4.0.1 - Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2022	<a href="#">IND 3.4.0.1</a>
<b>Indemnisation chômage</b>	
- IND 3.4.1 - Indemnisation du chômage pour les titulaires	<a href="#">IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3</a>
- IND 3.4.2 - Indemnisation du chômage pour les contractuels	<a href="#">IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3</a>
- IND 3.4.3 - Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire	<a href="#">IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3</a>
<b>Dépenses de fonctionnement</b>	
- IND 3.4.7 - Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel	<a href="#">IND 3.4.7</a>
<b>F - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL</b>	
<b>Risques professionnels et mesures en matière de sécurité</b>	
- IND 4.1.1 - Agents affectés à la prévention	<a href="#">IND 4.1.1-4.1.2</a>
- IND 4.1.2 - Actions liées à la prévention dans l'année 2022	<a href="#">IND 4.1.1-4.1.2</a>
- IND 4.1.3 - Nombre de visites médicales sur demande de l'agent	<a href="#">IND 4.1.3</a>
- IND 4.1.4 - Existence d'un document unique d'évaluation des risques professionnels	<a href="#">IND 4.1.4-4.1.7</a>
- IND 4.1.5 - Existence d'un plan de prévention des Risques psychosociaux	<a href="#">IND 4.1.4-4.1.7</a>
- IND 4.1.6 - Existence de démarche de prévention des risques	<a href="#">IND 4.1.4-4.1.7</a>
- IND 4.1.7 - Existence d'un registre de santé et sécurité	<a href="#">IND 4.1.4-4.1.7</a>
- IND 4.2.5 - Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie	<a href="#">IND 4.2.5</a>
- 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	<a href="#">IND 4.2.6</a>
<b>Protection fonctionnelle</b>	
- 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.	<a href="#">IND 4.2.7</a>
<b>Accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agents</b>	
- IND 4.2.1 - Accidents du travail reconnus dans l'année 2022 et jours d'arrêts de travail liés aux accidents survenus en 2022 ou avant	<a href="#">IND 4.2.1</a>
- IND 4.2.2 - Maladies professionnelles reconnues en 2022 et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues	<a href="#">IND 4.2.2</a>
- IND 4.2.4 - Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2022	<a href="#">IND 4.2.4</a>
- IND 4.3.1 - Nombre de signalements pour actes de violences physiques, de violences sexuelles, de discrimination, harcèlement moral et harcèlement sexuel, agissement	<a href="#">IND 4.3.1</a>
- IND 4.3.2 - Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement	<a href="#">IND 4.3.2</a>
<b>Inaptitudes</b>	
- IND 4.4.1 - Inaptitudes au cours de l'année 2022	<a href="#">IND 4.4.1</a>
<b>Suicides</b>	
- IND 4.5.1 - Suicides au cours de l'année 2022	<a href="#">IND 4.5.1</a>
<b>G - FORMATION</b>	
- IND 5.1.1.1 - Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/2022 ayant participé à au moins une formation	<a href="#">IND 5.1.1</a>
- IND 5.1.1.2 - Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2022 et nombre d'agents sur emploi permanent	<a href="#">IND 5.1.1</a>
- IND 5.1.2.1 - Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2022	<a href="#">IND 5.1.2</a>
- IND 5.1.3 - Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2022	<a href="#">IND 5.1.3</a>
- IND 5.1.4 - Coûts de formation	<a href="#">IND 5.1.4</a>
<b>H - ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE</b>	
<b>Action Sociale</b>	
- IND 7.1.1 - Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale	<a href="#">IND 7.1.1-7.1.3</a>
- IND 7.1.2 - Modalités de mise en œuvre de l'action sociale	<a href="#">IND 7.1.1-7.1.3</a>
- IND 7.1.3 - Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation	<a href="#">IND 7.1.1-7.1.3</a>
<b>Protection Sociale</b>	
- IND 7.2.0 - Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire	<a href="#">IND 7.2.0-7.2.2</a>
- IND 7.2.1 - Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance	<a href="#">IND 7.2.0-7.2.2</a>
- IND 7.2.2 - Nombre de bénéficiaires et montants de participations	<a href="#">IND 7.2.0-7.2.2</a>
<b>I - DIALOGUE SOCIAL</b>	
<b>Réunions statutaires</b>	
- IND 6.1.0 - Nombre de représentants du personnel par type d'instance	<a href="#">IND 6.1.0</a>
- IND 6.1.1 - Nombre de réunions au cours de l'année	<a href="#">IND 6.1.1-6.1.3</a>
- IND 6.1.1.4 - Nombre de saisines de la CAP ou de la CCP	<a href="#">IND 6.1.1-6.1.3</a>
<b>Droits syndicaux</b>	
- IND 6.1.2 - Droits syndicaux	<a href="#">IND 6.1.1-6.1.3</a>
<b>Négociations et accords collectifs</b>	
- IND 6.1.5 - Nombre de négociations engagées et nombre d'accords collectifs conclus et signés au cours de l'année	<a href="#">IND 6.1.5</a>
<b>Conflits du travail</b>	
- 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.	<a href="#">IND 6.1.6</a>
- IND 6.1.3 - Nombre de jours de grèves en heure agent	<a href="#">IND 6.1.1-6.1.3</a>

- IND 8.1.1 - Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

[IND 8.1.1](#)



## 1.1.0 Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2022, 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 31/12/2022.

Tableau 1.1.0.a : Fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale

[Retour au sommaire](#)

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
<b>Emplois fonctionnels administratifs :</b>										
Directeur général des services ou directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Emplois fonctionnels techniques :</b>										
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
<b>Emplois fonctionnels d'incendie et secours :</b>										
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
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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
<b>Emplois fonctionnels administratifs :</b>										
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
<b>Emplois fonctionnels techniques :</b>										
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
<b>Emplois fonctionnels d'incendie et secours :</b>										
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
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tableau 1.1.0.c : Contractuels sur emplois permanents

Emplois fonctionnels	Contractuels sur emplois permanents	
	Hommes	Femmes
<b>Emplois fonctionnels administratifs :</b>		
Directeur général des services ou directeur	1	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	1
<b>Emplois fonctionnels techniques :</b>		
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
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

## 1.1.1 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2022 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 31/12/2022.

Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel sont également comptés ici, mais uniquement dans leurs cadres d'emplois et grades : 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			Sous- Total	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire								
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>										
Administrateur général	5	0	0	0	0	3	2	5	0	0
Administrateur hors classe	4	0	0	0	0	1	3	4	0	0
Administrateur	5	0	0	0	0	3	2	5	0	0
Administrateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ADMINISTRATEURS</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Attaché hors classe	16	0	0	0	0	7	9	16	0	0
Directeur territorial	46	0	0	0	0	17	29	46	0	0
Attaché principal	314	0	0	0	0	80	234	314	0	0
Attaché	253	0	0	0	0	66	187	253	0	0
Attaché stagiaire	23	0	0	0	0	4	19	23	0	0
<b>ATTACHES</b>	<b>652</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>174</b>	<b>478</b>	<b>652</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Secrétaire de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>SECRETAIRES DE MAIRIE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Rédacteur principal de 1ère classe	573	0	0	0	0	55	518	573	0	0
Rédacteur principal de 2ème classe	119	0	0	0	0	18	101	119	0	0
Rédacteur principal de 2ème classe stagiaire	6	0	0	0	0	1	5	6	0	0
Rédacteur	221	0	0	0	0	27	194	221	0	0
Rédacteur stagiaire	32	0	0	0	0	8	24	32	0	0
<b>REDACTEURS</b>	<b>951</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>109</b>	<b>842</b>	<b>951</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoint administratif principal de 1ère classe	392	0	0	0	0	47	345	392	0	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe	292	0	0	0	0	28	264	292	0	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe stagiaire	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						
Adjoint administratif	206	0	0	0	0	32	174	206	0	0
Adjoint administratif stagiaire	38	0	0	0	0	3	35	38	0	0
<b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS</b>	<b>928</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>110</b>	<b>818</b>	<b>928</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>2 545</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>400</b>	<b>2 145</b>	<b>2 545</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*		
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire									
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus							
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>											
Ingénieur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Ingénieur en chef hors classe	6	0	0	0	0	2	4	6	0	0	
Ingénieur en chef	14	0	0	0	0	10	4	14	0	0	
Ingénieur en chef stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>INGENIEURS EN CHEF</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Ingénieur hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Ingénieur principal	158	0	0	0	0	99	59	158	0	0	
Ingénieur	49	0	0	0	0	36	13	49	0	0	
Ingénieur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>INGENIEURS</b>	<b>207</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>135</b>	<b>72</b>	<b>207</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Technicien principal de 1ère classe	117	0	0	0	0	85	32	117	0	0	
Technicien principal de 2ème classe	34	0	0	0	0	32	2	34	0	0	
Technicien principal de 2ème classe stagiaire	4	0	0	0	0	3	1	4	0	0	
Technicien	50	0	0	0	0	41	9	50	0	0	
Technicien stagiaire	5	0	0	0	0	3	2	5	0	0	
<b>TECHNICIENS</b>	<b>210</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>164</b>	<b>46</b>	<b>210</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Agent de maîtrise principal	329	0	0	0	0	298	31	329	0	0	
Agent de maîtrise	206	0	0	0	0	158	48	206	0	0	
Agent de maîtrise stagiaire	11	0	0	0	0	9	2	11	0	0	
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	<b>546</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>465</b>	<b>81</b>	<b>546</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Adjoint technique principal de 1ère classe	623	0	1	0	1	229	395	624	0	0	
Adjoint technique principal de 2ème classe	431	1	3	3	7	187	251	438	0	0	
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire	4	0	0	0	0	4	0	4	0	0	
Adjoint technique	336	0	0	1	1	212	125	337	0	0	
Adjoint technique stagiaire	45	0	0	0	0	35	10	45	0	0	
<b>ADJOINTS TECHNIQUES</b>	<b>1 439</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>667</b>	<b>781</b>	<b>1 448</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 1ère classe	36	0	0	0	0	19	17	36	0	0	

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*		
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire									
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus							
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 2ème classe	5	0	0	0	0	2	3	5	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	
<b>ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>2 464</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>1 464</b>	<b>1 009</b>	<b>2 473</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

<b>FILIERE CULTURELLE</b>										
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
<b>CONSERVATEURS DU PATRIMOINE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>		
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
<b>CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		
Attaché principal de conservation du patrimoine	3	0	0	0	0	2	1	3	0	0
Attaché de conservation du patrimoine	15	0	0	0	0	3	12	15	0	0
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Bibliothécaire principal	4	0	0	0	0	1	3	4	0	0
Bibliothécaire	11	0	0	0	0	1	10	11	0	0
Bibliothécaire stagiaire	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
<b>BIBLIOTHECAIRES</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie	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				Sous- Total	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire									
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus							
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	
<b>DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE</b>	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	
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	
<b>PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assistant de conservation principal de 1ère classe	12	0	0	0	0	1	11	12	0	0	
Assistant de conservation principal de 2ème classe	24	0	0	0	0	8	16	24	0	0	
Assistant de conservation principal de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	
Assistant de conservation	8	0	0	0	0	3	5	8	0	0	
Assistant de conservation stagiaire	3	0	0	0	0	0	3	3	0	0	
<b>ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES</b>	48	0	0	0	0	12	36	48	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	

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet			Sous- Total	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire								
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						
<b>ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	38	0	0	0	0	18	20	38	0	0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe	22	0	0	0	0	12	10	22	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	20	0	0	0	0	11	9	20	0	0
Adjoint territorial du patrimoine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>41</b>	<b>39</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>165</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>62</b>	<b>103</b>	<b>165</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>FILIERE SPORTIVE</b>										
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
<b>CONSEILLERS DES APS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>EDUCATEURS DES APS</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>OPERATEURS DES APS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>FILIERE SOCIALE</b>										
Conseiller hors classe socio-éducatif	12	0	0	0	0	3	9	12	0	0
Conseiller supérieur socio-éducatif	33	0	0	0	0	4	29	33	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*		
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire									
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus							
Conseiller socio-éducatif	19	0	0	0	0	3	16	19	0	0	
Conseiller socio-éducatif stagiaire	7	0	0	0	0	0	7	7	0	0	
<b>CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS</b>	<b>71</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>61</b>	<b>71</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	710	0	0	0	0	43	667	710	0	0	
Assistant socio-éducatif	390	0	0	0	0	33	357	390	0	0	
Assistant socio-éducatif de 2ème classe stagiaire	10	0	0	0	0	2	8	10	0	0	
<b>ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS</b>	<b>1 110</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>78</b>	<b>1 032</b>	<b>1 110</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	
Educateur de jeunes enfants	3	0	0	0	0	0	3	3	0	0	
Educateur de jeunes enfants de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	
<b>EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
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	
Moniteur-éducateur et intervenant familial stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
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	
<b>ASEM</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
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	
<b>AGENTS SOCIAUX</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	



Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet			Sous- Total	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire								
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>1 186</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>88</b>	<b>1 098</b>	<b>1 186</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>										
Médecin hors classe	46	0	0	0	0	2	44	46	0	0
Médecin de 1ère classe	26	0	0	0	0	0	26	26	0	0
Médecin de 2ème classe	9	0	0	0	0	0	9	9	0	0
Médecin de 2ème classe stagiaire	2	0	0	0	0	1	1	2	0	0
<b>MEDECINS</b>	<b>83</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>80</b>	<b>83</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Psychologue hors classe	88	0	0	0	0	2	86	88	0	0
Psychologue de classe normale	15	0	0	0	0	2	13	15	0	0
Psychologue de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PSYCHOLOGUES</b>	<b>103</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>99</b>	<b>103</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Sage-femme hors classe	44	0	0	0	0	0	44	44	0	0
Sage-femme de classe normale	8	0	0	0	0	0	8	8	0	0
Sage-femme de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>SAGES-FEMMES</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Cadre supérieur de santé	17	0	0	0	0	0	17	17	0	0
Cadré de santé de 1ère classe	38	0	0	0	0	2	36	38	0	0
Cadre de santé de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX</b>	<b>56</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>54</b>	<b>56</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>PUERICULTRICES-CADRES DE SANTE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Puéricultrice de classe supérieure	12	0	0	0	0	0	12	12	0	0
Puéricultrice de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PUERICULTRICES (décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié) *</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Puéricultrice hors classe	179	0	0	0	0	2	177	179	0	0
Puéricultrice de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice de classe normale	61	0	0	0	0	0	61	61	0	0
Puéricultrice de classe normale stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet			Sous- Total	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire								
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						
<b>PUERICULTRICES (décret n° 2014-923 du 18 août 2014) *</b>	241	0	0	0	0	2	239	241	0	0
Cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO- TECHNIQUES</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier en soins généraux hors classe	114	0	0	0	0	8	106	114	0	0
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
infirmier en soins généraux de classe normale	80	0	0	0	0	10	70	80	0	0
Infirmier en soins généraux de classe normale stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX</b>	195	0	0	0	0	18	177	195	0	0
Infirmier de classe supérieure	12	0	0	0	0	1	11	12	0	0
Infirmier de classe normale	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>INFIRMIERS</b>	13	0	0	0	0	1	12	13	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
<b>AIDE-SOIGNANT</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	12	0	0	0	0	0	12	12	0	0
Auxiliaire de puériculture de classe normale	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Auxiliaire de puériculture de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>AUXILIAIRES DE PUERICULTURE</b>	13	0	0	0	0	0	13	13	0	0
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

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet			Sous- Total	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire								
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						
AUXILIAIRES DE SOINS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>768</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>738</b>	<b>768</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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
<b>MASSEURS-KINESITHERAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS ET ORTHOPHONISTES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale hors classe	6	0	0	0	0	3	3	6	0	0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale	4	0	0	0	0	2	2	4	0	0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PEDICURES-PODOLOGUES, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTES ET MANIPULATEURS D'ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*		
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire									
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus							
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Technicien paramédical de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technicien paramédical de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technicien paramédical de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>TECHNICIENS PARAMEDICAUX</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>										
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
<b>DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>AGENTS DE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>GARDES-CHAMPÊTRES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet			Sous- Total	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire								
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						

<b>FILIERE INCENDIE SECOURS</b>										
Contrôleur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>CONTRÔLEURS, COLONELS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant-colonel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commandant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS</b>	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
Médecin et pharmacien hors classe	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
Médecin et pharmacien de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>MEDECINS, PHARMACIENS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 1ère classe	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
Lieutenant de 2ème classe	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
<b>LIEUTENANTS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>CADRES DE SANTE DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier de classe normale	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				Sous- Total	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire									
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus							
Infirmier de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>INFIRMIERS DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjudant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sergent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sergent stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Caporal-chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Caporal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Caporal stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sapeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sapeur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

<b>FILIERE ANIMATION</b>										
Animateur principal de 1ère classe	3	0	0	0	0	2	1	3	0	0
Animateur principal de 2ème classe	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
Animateur	5	0	0	0	0	1	4	5	0	0
Animateur stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>ANIMATEURS</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	4	0	0	0	0	0	4	4	0	0
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	7	0	0	0	0	0	7	7	0	0
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial d'animation	6	0	0	0	0	0	6	6	0	0
Adjoint territorial d'animation stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet			Sous- Total	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						
<b>TOTAL</b>	<b>7 168</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>2 053</b>	<b>5 124</b>	<b>7 177</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022 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 2022 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires).

[Retour au sommaire](#)

Filières	Hommes 1.1.4(1)	Femmes 1.1.4(2)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	397,19	2 043,21
Catégorie A	179,08	464,50
Catégorie B	103,14	797,42
Catégorie C	114,97	781,29
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	1 457,02	991,08
Catégorie A	144,34	76,59
Catégorie B	163,84	43,39
Catégorie C	1 148,84	871,10
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	61,80	98,39
Catégorie A	8,08	28,21
Catégorie B	12,47	32,20
Catégorie C	41,25	37,98
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	1,00	1,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	1,00	1,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE SOCIALE</b>	90,48	1 038,11
Catégorie A	90,48	1 038,11
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	29,41	682,55
Catégorie A	28,41	657,95
Catégorie B	1,00	22,56
Catégorie C	0,00	2,04
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	5,90	5,90
Catégorie A	2,95	4,45
Catégorie B	2,95	1,45
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE ANIMATION</b>	3,08	22,60
Catégorie B	3,08	4,80
Catégorie C	0,00	17,80
<b>TOTAL</b>	<b>2 045,88</b>	<b>4 882,84</b>



**Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2022  
par filière et cadre d'emplois, 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 31/12/2022.  
Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel, doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois respectifs.

[Retour au sommaire](#)

CADRE D'EMPLOIS	Type de contrat							Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	CDI	Total	Tous emplois exerçant à		Ancienneté dans la collectivité			CDI		CDD		Dont SPV			
	Type de recrutement										Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art	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	
	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
*Sapeur-pompier volontaire																							
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>																							
Administrateurs	0	0	0	6	0	0	0	0	1	7	6	1	2	3	2	0	1	3	3	0	0		
Attachés	5	10	0	148	0	0	0	5	23	191	191	0	90	72	29	10	13	58	110	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		
Rédacteurs	15	20	0	77	0	0	0	3	2	117	117	0	76	36	5	0	2	23	92	0	0		
Adjoint administratifs	62	3	0	0	0	0	0	2	1	68	67	1	58	9	1	0	1	14	53	0	0		
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>82</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>231</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>383</b>	<b>381</b>	<b>2</b>	<b>226</b>	<b>120</b>	<b>37</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>98</b>	<b>258</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>																							
Ingénieurs en chef	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	25	0	0	0	1	5	34	34	0	19	8	7	5	0	23	6	0	0		
Techniciens	0	5	0	5	0	0	0	1	12	12	12	0	11	1	0	1	0	9	2	0	0		
Agents de maîtrise	1	1	0	0	0	0	0	0	1	3	3	0	3	0	0	1	0	2	0	0	0		
Adjoint techniques	122	1	0	2	0	0	0	2	6	133	131	2	85	21	27	3	3	69	58	0	0		
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0		
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>123</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>184</b>	<b>182</b>	<b>2</b>	<b>118</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>103</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE CULTURELLE</b>																							
Conservateurs du patrimoine	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		
Attachés de conservation du patrimoine	2	1	0	0	0	0	0	0	2	5	5	0	2	1	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		
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		
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		
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	2	0	1	0	0	0	1	2	6	5	1	5	0	1	0	2	2	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		
Adjoint territoriaux du patrimoine	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	2	1	1	0	0	2	2	0	0		
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE SPORTIVE</b>																							
Conseillers des APS	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		
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE SOCIALE</b>																							
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	8	0	0	0	0	1	9	9	0	4	3	2	0	1	1	7	0	0		
Assistants socio-éducatifs	27	11	0	268	0	0	0	9	6	321	321	0	158	123	40	0	6	30	285	0	0		
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	3	0	3	0	0	0	0	1	2	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		
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		
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>279</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>333</b>	<b>333</b>	<b>0</b>	<b>165</b>	<b>126</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>32</b>	<b>294</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>																							
Médecins	1	0	0	15	0	0	0	0	2	18	18	0	15	1	2	1	1	1	15	0	0		
Psychologues	4	1	0	38	0	0	0	0	3	46	45	1	33	11	2	1	2	1	42	0	0		
Sages-femmes	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	0	0	0	0	0	2	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		
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		
Puéricultrices*	9	0	0	6	0	0	0	0	2	17	16	1	8	5	4	0	2	0	15	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		
Infirmiers en soins généraux	3	0	0	1	0	0	0	0	0	4	4	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0		
Infirmiers	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		
Auxiliaires de puériculture	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		
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>87</b>	<b>85</b>	<b>2</b>	<b>62</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>78</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		

CADRE D'EMPLOIS	Type de recrutement								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														
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>																						
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	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	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	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		
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>																						
Directeur de police municipale	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		
Agents de police municipale	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		
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>																						
Contrôleurs, colonels	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		
Médecins, pharmaciens	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		
Cadres de santé	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		
Sous-officiers	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		
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE ANIMATION</b>																						
Animateurs	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		
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>257</b>	<b>58</b>	<b>0</b>	<b>603</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>60</b>	<b>1 002</b>	<b>995</b>	<b>7</b>	<b>580</b>	<b>295</b>	<b>127</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>239</b>	<b>703</b>	<b>0</b>	

\* 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 : 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 2022 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires)

[Retour au sommaire](#)

Filières	Hommes 1.2.4(1)	Femmes 1.2.4(2)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	93,84	238,46
Catégorie A	67,09	113,71
Catégorie B	16,42	77,92
Catégorie C	10,33	46,83
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	106,39	68,91
Catégorie A	32,10	5,77
Catégorie B	9,67	2,08
Catégorie C	64,62	61,06
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	4,75	8,09
Catégorie A	0,00	2,50
Catégorie B	2,83	4,09
Catégorie C	1,92	1,50
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE SOCIALE</b>	25,67	263,23
Catégorie A	25,67	263,23
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	3,17	69,43
Catégorie A	3,17	69,43
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	0,25	0,25
Catégorie A	0,25	0,25
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00

<b>Filières</b>	<b>Hommes 1.2.4(1)</b>	<b>Femmes 1.2.4(2)</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	0,00	0,00
<b>Catégorie A</b>	0,00	0,00
<b>Catégorie B</b>	0,00	0,00
<b>Catégorie C</b>	0,00	0,00
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0,00	0,00
<b>Catégorie B</b>	0,00	0,00
<b>Catégorie C</b>	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>234,07</b>	<b>648,37</b>

Avez-vous conclu un ou plusieurs contrats à durée indéterminé au cours de l'année ?  Oui

Fondement du recrutement								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°	Cas particuliers		
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			
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>								
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	
Attachés	0	8	0	0	0	0	8	
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	
Rédacteurs	0	1	0	0	0	0	1	
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>								
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	
Agents de maîtrise	0	1	0	0	0	0	1	
Adjointes techniques	0	0	0	0	0	0	0	
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	

Foncement du recrutement								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°	Cas particuliers		
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			
<b>FILIERE CULTURELLE</b>								
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	1	0	0	0	0	0	1
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
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>								
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>								
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	5	0	0	0	0	0	5
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

Fondement du recrutement								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°	Cas particuliers		
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			
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>								
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	1	0	0	0	0	0	1
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	1	0	0	0	0	0	1
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>								
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>								
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Fondement du recrutement								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°	Cas particuliers		
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			
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>								
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>								
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>



Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents contractuels sur un emploi non permanent ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2022

Tableau 1.3.1.a - Autres contractuels sur emploi non permanent en effectif physique

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2022			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022		
	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	7	9
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	0	0	0	0	0	0
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	224	2 387	2 611	242	2 558	2 800
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)	45	108	153	99	228	327
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</u> par les CDG )	0	0	0	0	0	0
Apprentis	65	64	129	94	114	208
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	0	0	0	0	0	0
Vacataires (hors jury de concours)	66	131	197	76	152	228
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	56	80	136	68	85	153
<b>TOTAL</b>	<b>458</b>	<b>2 777</b>	<b>3 235</b>	<b>581</b>	<b>3 144</b>	<b>3 725</b>

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 2022		
	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	6,42	8,42
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	0,00	0,00	0,00
Assistants maternels	0,00	0,00	0,00
Assistants familiaux	242,00	2 558,00	2 800,00
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)	43,58	103,00	146,58
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 les CDG</u> )	0,00	0,00	0,00
Apprentis	67,17	76,75	143,92
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	0,00	0,00	0,00
Vacataires (hors jury de concours)	11,78	18,40	30,18
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	17,42	23,83	41,25
<b>TOTAL</b>	<b>383,95</b>	<b>2 786,40</b>	<b>3 170,35</b>

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 2022.

Avez-vous eu recours à du personnel temporaire provenant d'une entreprise privée ou bien un CDG ?	Non
---	-----

	Effectifs présents au 31 décembre 2022	
	Hommes 1.3.2(1)	Femmes 1.3.2(2)
<b>Personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion</b>	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0
<b>Personnels employés dans le cadre du recours au service des entreprises (intérim)</b>	0	0

Effectifs présents au moins un jour entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022	
Hommes 1.3.2(3)	Femmes 1.3.2(4)
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0

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 31/12/2022.

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	1	0	23
	20 à 24 ans	21	16	78
	25 à 29 ans	46	32	45
	30 à 34 ans	113	36	19
	35 à 39 ans	168	45	23
	40 à 44 ans	242	35	42
	45 à 49 ans	312	26	44
	50 à 54 ans	469	36	53
	55 à 59 ans	429	20	59
	60 à 64 ans	236	14	65
	65 ans et plus	16	2	7
	<b>TOTAL</b>	<b>2 053</b>	<b>262</b>	<b>458</b>
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	9
	20 à 24 ans	16	76	102
	25 à 29 ans	89	182	99
	30 à 34 ans	275	126	103
	35 à 39 ans	446	104	166
	40 à 44 ans	761	82	226
	45 à 49 ans	796	51	374
	50 à 54 ans	959	55	476
	55 à 59 ans	1 079	40	544
	60 à 64 ans	647	19	460
	65 ans et plus	56	5	218
	<b>TOTAL</b>	<b>5 124</b>	<b>740</b>	<b>2 777</b>
ENSEMBLE	moins de 20 ans	1	0	32
	20 à 24 ans	37	92	180
	25 à 29 ans	135	214	144
	30 à 34 ans	388	162	122
	35 à 39 ans	614	149	189
	40 à 44 ans	1 003	117	268
	45 à 49 ans	1 108	77	418
	50 à 54 ans	1 428	91	529
	55 à 59 ans	1 508	60	603
	60 à 64 ans	883	33	525
	65 ans et plus	72	7	225
	<b>TOTAL</b>	<b>7 177</b>	<b>1 002</b>	<b>3 235</b>

## 1.4.1 Nombre d'agents originaires de la collectivité en positions statutaires particulières au 31/12/2022, par sexe

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, en positions statutaires particulières au 31/12/2022.

au 31/12/2022	Hommes	Femmes	Total
En congé parental (article 75) <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	0	7	7
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>	59	181	240
<i>dont disponibilité de droit</i>	9	59	68
En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	27	62	89
<b>En congé spécial</b> (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	37	50
Fonction publique hospitalière	0	2	2
Autre collectivité	6	7	13
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	1	1
Autres structures*	7	3	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	2	5
Détachés sur un emploi de cabinet dans leur collectivité	0	4	4
Changement de filière	0	0	0

Mis à disposition dans une autre structure (articles 61 et 136) <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	Hommes	Femmes	Total
Ensemble	18	62	80
<i>dont mis à disposition d'une organisation syndicale</i>	10	11	21

Champ : fonctionnaires originaires d'une autre structure, en position statutaire particulière au 31/12/2022.

au 31/12/2022	Emploi non fonctionnel		Emploi fonctionnel		Emploi de cabinet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Détachés dans votre collectivité et issus de :</b>						
Fonction publique d'Etat	31	23	0	0	0	4
Fonction publique hospitalière	6	91	0	0	0	0
Autre collectivité	5	4	0	0	0	0
Autres structures*	1	8	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 31/12/2022.

au 31/12/2022	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Mis à disposition de votre collectivité</b>	5	3	0	0
<i>dont originaire de la fonction publique d'Etat</i>	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 ?	(Vide)
---	--------

Si OUI, afficher le tableau suivant :

au 31/12/2022	Hommes	Femmes	Total
<b>Depuis moins d'1 an</b>	0	0	0
<b>De 1 an à moins de 2 ans</b>	0	0	0
<b>De 2 ans à moins de 5 ans</b>	0	0	0
<b>entre 5 et 10 ans</b>	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

[Retour au sommaire](#)

### Tableau 1.6.1.0 : Collectivités concernées

Y a-t-il, parmi les fonctionnaires et contractuels rémunérés au 31/12/2022 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	30	201	5	18
B	32	136	4	7
C	131	288	2	1

### Tableau 1.6.1.b : Agents BOETH sur un emploi NON permanent

Contractuels sur emploi NON permanent			
TOTAL		Dont apprentis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
13	30	1	2

## 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

[Retour au sommaire](#)

*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	203 693 €
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	104 095 €
Unités déductibles *	17,71

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 31/12/2022	855
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	10,45
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap	10,67

(\*) 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

[Retour au sommaire](#)
**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°)	3	0	0	3	0	0	6
Enseignement et formation (Art.11, 2°)	46	4	6	99	7	7	169
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	0	0	0	2	2	0	4
Activité agricole (Art.11, 4°)	0	1	0	0	1	0	2
Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale (Art.11, 5°)	0	0	0	1	0	0	1
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	1	0	0	0	1
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°)	2	0	0	12	0	0	14
Vente de biens produits personnellement par l'agent (Art.11, 11°)	0	0	0	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>118</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>198</b>

**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°)	15	2	0	9	4	0	30
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	0	0	0	1	0	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	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	2	0	0	2
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	3	0	0	3
Vente de biens produits personnellement par l'agent (Art.11, 11°)	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	15	2	0	16	4	0	37

## TABLEAU INTRODUCTIF PARTIES B et C - RECRUTEMENT ET PARCOURS PROFESSIONNEL



1.9.0

### Bilan des arrivées et départs dans l'année 2022

[Retour au sommaire](#)

Champ : le tableau qui suit concerne les agents en emploi permanent dans la collectivité au 31/12/2022 et ceux arrivés en 2022.

Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2022	Nombre d'arrivées dans la collectivité en 2022	Nombre de départs de la collectivité en 2022	Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2022
Cf synthèse	Cf synthèse	Cf synthèse	Cf synthèse

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels occupant un emploi fonctionnel, arrivés en 2022 et rémunérés au 31/12/2022.

**Tableau 1.9.1.a : Fonctionnaires de la fonction publique territoriale arrivés sur un emploi fonctionnel en 2022**

	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	0	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
<b>TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Tableau 1.9.1.b : Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH) arrivés sur un emploi fonctionnel en 2022**

	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
<b>TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Tableau 1.9.1.c : Contractuels sur emploi permanent arrivés sur un emploi fonctionnel en 2022**

	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	1
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
<b>TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## 1.9.2 Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2022, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires occupant un emploi permanent, arrivés au cours de l'année 2022 et rémunérés au 31/12/2022.

	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-titulisation 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 Rémunération 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	
	Nouvel arrivant dans la collectivité	Agent déjà présent en 2022 en tant que contractuel permanent	Agent déjà présent en 2022 en tant que contractuel non permanent	Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	Lauréat déjà présent en 2022 en tant que contractuel permanent	Lauréat déjà présent en 2022 en tant que contractuel non permanent										retour de disponibilité	autres cas			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Attachés	1	0	0	0	4	1	1	2	0	0	0	0	6	0	0	0	3	0	29	11	18	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	1	0	2	2	4	0	5	0	1	9	0	0	6	0	0	3	2	35	5	30	0		
Adjoint administratifs	10	0	23	0	0	0	3	0	1	9	0	0	1	0	0	4	3	54	4	50	0		
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>118</b>	<b>20</b>	<b>98</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0		
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0		
Ingénieurs	1	0	0	0	3	0	0	0	0	5	0	0	2	0	0	0	0	11	9	2	0		
Techniciens	0	0	1	0	0	0	0	0	1	5	0	0	2	0	0	0	0	9	6	3	0		
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	0	0	0	0	0	3	0	10	7	3	0		
Adjoint techniques	17	0	21	0	0	11	2	0	3	18	1	0	5	0	0	4	1	72	56	16	0		
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0		
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>104</b>	<b>79</b>	<b>25</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Conservateurs du patrimoine	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		
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0		
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	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		
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		
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	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		
Adjointes territoriales du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Conseillers des APS	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		
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE SOCIALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	1	1	0		
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	1	1	0		
Assistants socio-éducatifs	1	0	2	0	2	2	6	0	0	8	1	1	5	0	3	4	0	35	2	33	0		
Educateurs de jeunes enfants	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	4	0	4	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		
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		
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>41</b>	<b>3</b>	<b>38</b>	<b>0</b>			
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0		
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0		
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0	2	0		
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	1	5	0	5	0		
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	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		
Puéricultrices*	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3	0	0	18	0	1	0	24	0	24	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		
Infirmiers en soins généraux	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	10	0	2	1	0	16	1	15	0		
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	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		
Auxiliaires de puériculture	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	6	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>0</b>			
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Masseurs-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		
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale hors classe	0	0	0	0	0	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	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		
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
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		
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		
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		
Gardiens-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		

	Fonctionnaires																			Total	Fonctionnaires Recrutements			
	Par						Par voie de détachement d'agents					Par			Reintégrant agents non rémunérés pendant la période d'absence									
	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 FPJ	d'autres collectivités territoriales	d'autres organismes (par ex.: FPEUE)	Transfert de compétence	Régulation 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			
	Nouvel arrivant dans la collectivité	Agent déjà présent en 2022 en tant que contractuel permanent	Agent déjà présent en 2022 en tant que contractuel non permanent	Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	Lauréat déjà présent en 2022 en tant que contractuel permanent	Lauréat déjà présent en 2022 en tant que contractuel non permanent										retour de disponibilité	autres cas		Hommes		Femmes	Hommes	Femmes	
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		
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE ANIMATION</b>																								
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0		
Adjoints d'animation	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0		
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>80</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>62</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>322</b>	<b>103</b>	<b>219</b>	<b>0</b>		

\* 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 suivants concernent les agents contractuels sur un emploi permanent, arrivés au cours de l'année 2022 et rémunérés au 31/12/2022

**Tableau 1.9.3.a : Recrutements de remplaçants, réintégrations et retours**

	Contractuels				Total	Dont SPV
	Temps complet		Temps non complet			Ensemble
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
<b>Remplaçants</b>	47	94	0	1	142	0
<b>Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Retours (agent rémunéré pendant la période)</b>	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)				Total	Dont SPV
	Temps complet		Temps non complet			Ensemble
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>						
Administrateurs	0	1	0	1	2	0
Attachés	19	47	0	0	66	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	12	44	0	0	56	0
Adjoints administratifs	2	1	0	0	3	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>33</b>	<b>93</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>127</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>						
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	5	3	0	0	8	0
Techniciens	4	1	0	0	5	0
Agents de maîtrise	2	0	0	0	2	0
Adjoints techniques	1	1	0	0	2	0
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>						
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	1	0	0	1	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	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>						
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0

	Contractuels					Dont SPV
	Temps complet		Temps non complet		Total	Ensemble
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>						
Conseillers socio-éducatifs	0	2	0	0	2	0
Assistants socio-éducatifs	11	74	0	0	85	0
Educateurs de jeunes enfants	1	2	0	0	3	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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	12	78	0	0	90	0
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>						
Médecins	0	3	0	0	3	0
Psychologues	1	13	0	0	14	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	1	0	0	1	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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	1	17	0	0	18	0
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>						
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>						
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0	0	0	0	0	0



	Contractuels				Total	Dont SPV
	Temps complet		Temps non complet			Ensemble
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>						
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>						
Animateurs	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>194</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>253</b>	<b>0</b>

\* 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 2022
Agent non rémunéré ou indemnisé par la collectivité d'origine suite à son départ "temporaire" ou définitif au cours de l'année 2022

**Tableau 1.9.4.a - Départs des fonctionnaires sur emploi permanent au cours de l'année 2022**

Motif de départ définitif ou "temporaire"	Hommes				Femmes			
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
. 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	1	0	0	1
. 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)	0	0	0	0	1	0	0	1
. Congé formation au-delà d'un an (article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984)	1	0	0	1	0	1	2	3
. Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière ; article 64 de la loi du 26 janvier 1984)	4	0	0	4	16	5	2	23
. Mise en disponibilité	8	5	38	51	67	18	56	141
- de droit	7	4	18	29	21	4	9	34
- sur demande	1	1	20	22	46	14	47	107
. Congé parental	0	0	0	0	8	0	4	12
. Mutation (changement de collectivité ; article 51 de la loi du 26 janvier 1984)	16	5	8	29	38	9	8	55
. 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 2022)	1	0	0	1	5	2	1	8
. 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	2	0	0	2	0	0	2	2
. Départ à la retraite	21	8	43	72	73	47	51	171
. Licenciement	0	0	1	1	0	0	0	0
. Décès	1	0	3	4	3	3	4	10
. Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0
. Rupture conventionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
. Congé spécial	0	0	0	0	0	0	0	0
. Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>18</b>	<b>93</b>	<b>165</b>	<b>212</b>	<b>85</b>	<b>130</b>	<b>427</b>

Départs Fonctionnaires (correspond au 3 du schéma de calcul de la variation des effectifs)	54	18	93	165	211	85	130	426
--	----	----	----	-----	-----	----	-----	-----

Tableau 1.9.4.b - Départs des contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2022

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	3	0	0	3
	. Congés sans traitement (convenances personnelles, suivi de conjoint)	0	0	0	0	0	0	0	0
Départs "définitifs"	. Démission	13	2	0	15	33	2	0	35
	. Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2022)	9	5	53	67	61	20	94	175
	<i>dont fin de contrat d'agent remplaçant article 3-1 (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2022)</i>	5	3	52	60	40	15	94	149
	. Départ à la retraite	2	0	0	2	1	0	0	1
	. Licenciement	1	0	0	1	0	0	0	0
	. Décès	0	0	0	0	0	0	0	0
	. 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	5	1	0	6	0	0	0	0
	. Rupture conventionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
. Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	1	1	0	2	0	1	0	1	
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>53</b>	<b>93</b>	<b>98</b>	<b>23</b>	<b>94</b>	<b>215</b>	

Départs Contractuels sur emploi permanent (correspond au 4 du schéma de calcul de la variation des effectifs)	31	9	53	93	98	23	94	215
---	----	---	----	----	----	----	----	-----

## Nombre de procédure de rupture conventionnelle au cours de l'année 2022, par sexe et catégorie hiérarchique

Une procédure de rupture conventionnelle a-t-elle été initiée au cours de l'année 2022 au sein de votre collectivité ?	Non
--	-----

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 2022	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de procédures initiées par l'autorité territoriale, en 2022	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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 2022	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de procédures initiées par l'autorité territoriale, en 2022	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Nombre de conventions de rupture conventionnelle signées au cours de l'année 2022, par sexe et par catégorie hiérarchique

Une convention de rupture conventionnelle a-t-elle été signée au cours de l'année 2022 au sein de votre collectivité ?	Non
--	-----

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 2022	0	0	0	0	0	0	0

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 2022	0	0	0	0	0	0	0

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, ayant fait l'objet d'une décision, au cours de l'année 2022.

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	45	111
Prolongation de stage	4	2
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	5	14
Refus de titularisation	0	3
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2022	20	24
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2022	3	11
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2022	21	36

### 1.9.6.1 Avancements et promotion interne dans l'année 2022



#### Tableau 1.9.6.1.a : Avancements

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2022 un :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon :	868	1 940
- ayant atteint l'indice sommital de leur grade	800	1 823
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	68	117
. avancement de grade :	168	461
- 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	158	443
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	10	18
- 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 :	30	23
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
. Promotion interne suite à un examen professionnel :	6	5
- 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 :	36	41
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	16	23
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>69</b>

Champ : 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 2022.

## 1.9.6.2 Avancements de grade dans l'année 2022 par filière et catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement de grade, au cours de l'année 2022 et rémunérés au 31/12/2022.

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	23	46	6	34	6	66
FILIERE TECHNIQUE	0	2	7	1	91	49
FILIERE CULTURELLE	1	1	0	0	3	6
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	18	211	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	2	41	0	2	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	1	0	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>301</b>	<b>14</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>123</b>



## 1.9.7 Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution

[Retour au sommaire](#)

*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 2022*

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	34	167
Catégorie B	11	46
Catégorie C	21	49

## 1.9.8 Nombre de lauréats sur les listes d'aptitude des concours et examens professionnels, par filière, cadre d'emplois, sexe

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

CADRE D'EMPLOIS	Concours		Examen professionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>					
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
Adjoint administratifs	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>					
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
Adjoint techniques	0	0	0	0	0
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>					
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
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>					
Conseillers des APS	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>					
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



CADRE D'EMPLOIS	Concours		Examen professionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Agents sociaux	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>					
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>					
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>					
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0	0	0	0	0
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>					
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>					
Animateurs	0	0	0	0	0

CADRE D'EMPLOIS	Concours		Examen professionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	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

[Retour au sommaire](#)

Au cours de l'année 2022, votre collectivité comptait-elle des fonctionnaires bénéficiaires d'un détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure ?

Oui

Si OUI, afficher le tableau suivant :

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	2	4	6
Catégorie B	2	0	2
Catégorie C	0	0	0
Total	4	4	8

## 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
<b>Nombre de jours accordés</b> 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 2022.

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	844	2 778	28 643,0
Pour accidents du travail imputables au service	60	97			5 260,0	9 925,0	150	328
Pour accidents du travail imputables au trajet	2	17			140,0	1 333,0	5	41
Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	5		24	1 265,0	5 722,0	16	103
	Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	58		278	13 327,0	51 796,0	204	1 467
	Pour congé de maladie de longue durée	29		157	9 876,0	51 074,0	55	259
	Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0,0	0,0	0	0	
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	123	0,0	12 857,0	0	211	
	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)	51	0	1 132,0	0,0	77	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	0	0	0,0	0,0	0	0	
	<b>Total</b>	<b>1 049</b>	<b>3 474</b>	<b>59 643,0</b>	<b>233 622,0</b>	<b>2 598</b>	<b>9 932</b>	

\* 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 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 2022*											
			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	1	19	97	230	344	525	564	712	752
Pour accidents du travail imputables au service	0	1			4	3	9	20	17	29	49	21	4	157
Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0			0	0	1	3	4	3	4	4	0	19
Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0		0	0	0	1	4	2	3	13	6	0	29
	Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0		0	0	5	16	33	51	88	83	52	8	336
	Pour congé de maladie de longue durée	0		0	0	2	5	12	18	36	63	46	4	186
	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	1	14	52	35	20	1	0	0	0	0	123	
	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	2	6	17	10	8	4	4	0	0	0	51	

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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>121</b>	<b>309</b>	<b>421</b>	<b>625</b>	<b>661</b>	<b>875</b>	<b>964</b>	<b>487</b>	<b>36</b>	<b>4 523</b>	

\* 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 2022												
		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	
<b>Médical</b>	<b>Compressible</b>	Pour maladie ordinaire	10	519	2 624	7 708	11 760	16 849	21 084	25 675	28 461	14 028	840	129 558
		Pour accidents du travail imputables au service	0	5	212	386	686	904	1 429	1 462	7 129	2 459	513	15 185
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	21	103	386	380	176	407	0	1 473
	<b>Non-compressible</b>	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	0	303	1 065	638	576	2 803	1 602	0	6 987
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	957	2 659	5 298	8 382	18 167	15 694	12 603	1 363	65 123
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	0	521	1 423	3 739	5 873	10 939	20 787	16 208	1 460	60 950
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Autres raisons</b>	Pour maternité ou adoption	0	126	1 406	5 118	3 822	2 259	126	0	0	0	0	12 857	
	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	50	146	365	262	142	96	71	0	0	0	1 132	
	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>700</b>	<b>4 388</b>	<b>15 055</b>	<b>20 936</b>	<b>30 359</b>	<b>38 014</b>	<b>57 270</b>	<b>75 050</b>	<b>47 307</b>	<b>4 176</b>	<b>293 265</b>	

Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuels sur emploi permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2022.

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	81	366	1 274,0	7 692,0	151	821
		Pour accidents du travail imputables au service	1	5	28,0	108,0	2	8
	Non-compressible	Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0,0	0,0	0	0
		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	36	0,0	3 862,0	0	59
		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)	6	0	123,0	0,0	10	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	0	0	0,0	0,0	0	0
		<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>407</b>	<b>1 425,0</b>	<b>11 662,0</b>	<b>163</b>	<b>888</b>

\* 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 2022											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	54	97	85	67	54	35	25	22	8	0	447
		Pour accidents du travail imputables au service	0	1	1	1	3	0	0	0	0	0	0	6
		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 (1)	0	1	9	20	5	1	0	0	0	0	0	36	
	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	3	2	1	0	0	0	0	0	6	
	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>107</b>	<b>109</b>	<b>77</b>	<b>56</b>	<b>35</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>495</b>	

\* 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 2022											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	647,0	1 479,0	1 884,0	1 298,0	1 454,0	993,0	446,0	644,0	121,0	0,0	8 966,0
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	53,0	2,0	8,0	73,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	136,0
		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 (1)	0,0	79,0	1 054,0	2 067,0	583,0	79,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3 862,0	
	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	0,0	56,0	42,0	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	123,0	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	<b>Total</b>	<b>0,0</b>	<b>779,0</b>	<b>2 535,0</b>	<b>4 015,0</b>	<b>1 996,0</b>	<b>1 558,0</b>	<b>993,0</b>	<b>446,0</b>	<b>644,0</b>	<b>121,0</b>	<b>0,0</b>	<b>13 087,0</b>	



## 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 31/12/2022

[Retour au sommaire](#)

Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuels sur emploi NON permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2022.

**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	9	51	86,0	869,0	22	115
		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	1	0,0	31,0	0	7
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	1	0,0	99,0	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)	2	0	38,0	0,0	5	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	0	0	0,0	0,0	0	0	
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>53</b>	<b>124</b>	<b>999</b>	<b>27</b>	<b>124</b>	

\* 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 2022											
			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	6	15	12	7	8	6	1	5	0	0	60
		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	1	0	0	0	0	1
		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	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	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	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>64</b>

\* 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 2022											
			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	107,0	137,0	129,0	194,0	76,0	183,0	8,0	121,0	0,0	0,0	955,0
		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	31,0	0,0	0,0	0,0	0,0	31,0
		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	0,0	99,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,0
	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	25,0	0,0	0,0	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0	0,0	38,0
	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		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	<b>Total</b>		<b>0,0</b>	<b>107,0</b>	<b>162,0</b>	<b>228,0</b>	<b>194,0</b>	<b>76,0</b>	<b>227,0</b>	<b>8,0</b>	<b>121,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1 123,0</b>

## 2.14 Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année 2022.

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	13	311,0
Catégorie B	5	96,0
Catégorie C	39	848,0

## 2.15 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 2022.

		Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de présence parentale
Catégorie A	Hommes	0	0,0
	Femmes	3	113,0
Catégorie B	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	0,0
Catégorie C	Hommes	0	0,0
	Femmes	1	49,0

## 2.16 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 2022.

		Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de solidarité familiale
Catégorie A	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	0,0
Catégorie B	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	0,0
Catégorie C	Hommes	2	6,0
	Femmes	0	0,0

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 2022 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 2022 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 2022 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 2022 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

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents ayant été rémunérés au moins un jour dans l'année, au cours de l'année 2022

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	194	164	459	138	194
	B	104	275	290	78	104
	C	880	3 573	1 304	526	880
Femmes	A	1 632	9 664	2 410	1 055	1 632
	B	678	3 564	956	405	678
	C	<b>1787</b>	<b>7798</b>	<b>1758</b>	<b>964</b>	<b>1787</b>

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	50	2 882	136	34	50
	B	13	783	35	8	13
	C	39	2 027	91	27	39
Femmes	A	380	21 874	522	230	380
	B	70	3 597	100	47	70
	C	<b>66</b>	<b>2738</b>	<b>118</b>	<b>48</b>	<b>66</b>

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	7	934	130	5	7
	B	3	498	16	3	3
	C	9	1 252	22	5	9
Femmes	A	49	4 125	199	28	49
	B	16	1 144	23	8	16
	C	<b>36</b>	<b>2664</b>	<b>37</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

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)
	moins de 20 ans	0	0	0

<b>HOMMES</b>	20 à 24 ans	23	12	4
	25 à 29 ans	48	16	7
	30 à 34 ans	63	20	6
	35 à 39 ans	131	18	0
	40 à 44 ans	145	11	1
	45 à 49 ans	162	14	1
	50 à 54 ans	231	3	0
	55 à 59 ans	265	4	0
	60 à 64 ans	104	4	0
	65 ans et plus	6	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>1 178</b>	<b>102</b>	<b>19</b>
<b>FEMMES</b>	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	13	57	18
	25 à 29 ans	109	123	20
	30 à 34 ans	299	86	14
	35 à 39 ans	395	86	15
	40 à 44 ans	592	65	16
	45 à 49 ans	664	41	12
	50 à 54 ans	750	26	3
	55 à 59 ans	821	23	3
	60 à 64 ans	424	8	0
	65 ans et plus	30	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>4 097</b>	<b>516</b>	<b>101</b>	
<b>ENSEMBLE</b>	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	36	69	22
	25 à 29 ans	157	139	27
	30 à 34 ans	362	106	20
	35 à 39 ans	526	104	15
	40 à 44 ans	737	76	17
	45 à 49 ans	826	55	13
	50 à 54 ans	981	29	3
	55 à 59 ans	1 086	27	3
	60 à 64 ans	528	12	0
	65 ans et plus	36	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>5 275</b>	<b>618</b>	<b>120</b>	

\* Age atteint au 31/12/2022

Année de naissance

moins de 20 ans  
20 à 24 ans  
25 à 29 ans  
30 à 34 ans  
35 à 39 ans  
40 à 44 ans  
45 à 49 ans  
50 à 54 ans  
55 à 59 ans  
60 à 64 ans  
65 ans et plus

2002 et années suivantes  
1997 à 2001  
1992 à 1996  
1987 à 1991  
1982 à 1986  
1977 à 1981  
1972 à 1976  
1967 à 1971  
1962 à 1966  
1957 à 1961  
1956 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

[Retour au sommaire](#)

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 2022.

		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	0	0,0
Catégorie C	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	0,0



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
--	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2022		
	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	2 313	5 850	8 163
Cycle mensuel	0	0	0
Cycle saisonnier	0	0	0
Cycle annuel	0	0	0
Autre cycle	0	0	0
Forfait	0	0	0
<b>Total tous types de cycles</b>	<b>2 313</b>	<b>5 850</b>	<b>8 163</b>
dont cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002	0	0	0
<b>Rappel : nombre total d'agents concernés</b>			<b>8 163</b>

## 2.2.3 Compte épargne-temps

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2022.

2.2.3.1 Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2022		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2022		dont nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2022		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2022	dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2022	dont nombre total d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2022
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Catégorie A	462	2 519	34	165	235	1 366	2 981	199	1 601
Catégorie B	246	899	16	30	106	478	1 145	46	584
Catégorie C	566	975	47	70	274	498	1 541	117	772
<b>Toutes catégories</b>	<b>1 274</b>	<b>4 393</b>	<b>97</b>	<b>265</b>	<b>615</b>	<b>2 342</b>	<b>5 667</b>	<b>362</b>	<b>2 957</b>

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2022.

2.2.3.2 Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2022		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2022		Nombre de jours accumulés au 31/12/2022	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2022
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	13 949	69 194	1 420	7 722	83 143	9 142
Catégorie B	7 441	25 891	755	2 749	33 332	3 504
Catégorie C	14 674	21 974	1 837	3 218	36 648	5 055
<b>Toutes catégories</b>	<b>36 064</b>	<b>117 059</b>	<b>4 012</b>	<b>13 689</b>	<b>153 123</b>	<b>17 701</b>

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 31/12/2022.

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 2022		Nombre de jours indemnisés en 2022		Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2022		Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	1 962	7 510	81	347	0	0	0	6
Catégorie B	546	2 134	0	225	0	0	1	9
Catégorie C	1 124	1 707	166	105	0	0	0	0
<b>Toutes catégories</b>	<b>3 632</b>	<b>11 351</b>	<b>247</b>	<b>677</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>15</b>

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

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 2022.

**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
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>																
Administrateurs																
Attachés																
Secrétaires de mairie																
Rédacteurs																
Adjoints administratifs																
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>																
Ingénieurs en chef																
Ingénieurs																
Techniciens																
Agents de maîtrise																
Adjoints techniques																
Adjoints techniques des établissements d'enseignement																
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>																
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																
Adjoints territoriaux du patrimoine																
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SPORTIVE</b>																
Conseillers des APS																
Educateurs des APS																

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
Opérateurs des APS																
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>																
Conseillers socio-éducatifs																
Assistants socio-éducatifs																
Educateurs de jeunes enfants																
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux																
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)																
Agents sociaux																
<b>FILIERE SOCIALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>																
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																
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>																
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes																
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale																
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens																
Techniciens paramédicaux																
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>																
Directeur de police municipale																
Chefs de service de police municipale																
Agents de police municipale																
Gardes-champêtres																
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>																
Contrôleurs, colonels																
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels																
Médecins, pharmaciens																
Lieutenants																

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
Cadres de santé																
Infirmiers																
Sous-officiers																
Sapeurs et caporaux																
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>																
Animateurs																
Adjoints d'animation																
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	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
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>																
Administrateurs																
Attachés																
Secrétaires de mairie																
Rédacteurs																
Adjoints administratifs																
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>																
Ingénieurs en chef																
Ingénieurs																
Techniciens																
Agents de maîtrise																
Adjoints techniques																
Adjoints techniques des établissements d'enseignement																
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>																
Conservateurs du patrimoine																

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
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																
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SPORTIVE</b>																
Conseillers des APS																
Educateurs des APS																
Opérateurs des APS																
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>																
Conseillers socio-éducatifs																
Assistants socio-éducatifs																
Educateurs de jeunes enfants																
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux																
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)																
Agents sociaux																
<b>FILIERE SOCIALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>																
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																
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>																
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes																
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale																
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens																

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
Techniciens paramédicaux																
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>																
Directeur de police municipale																
Chefs de service de police municipale																
Agents de police municipale																
Gardes-champêtres																
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>																
Contrôleurs, colonels																
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels																
Médecins, pharmaciens																
Lieutenants																
Cadres de santé																
Infirmiers																
Sous-officiers																
Sapeurs et caporaux																
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>																
Animateurs																
Adjoints d'animation																
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	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
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>																
Administrateurs																
Attachés																
Secrétaires de mairie																

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
Rédacteurs																
Adjoints administratifs																
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>																
Ingénieurs en chef																
Ingénieurs																
Techniciens																
Agents de maîtrise																
Adjoints techniques																
Adjoints techniques des établissements d'enseignement																
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>																
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																
Adjoints territoriaux du patrimoine																
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SPORTIVE</b>																
Conseillers des APS																
Educateurs des APS																
Opérateurs des APS																
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>																
Conseillers socio-éducatifs																
Assistants socio-éducatifs																
Educateurs de jeunes enfants																
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux																
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)																
Agents sociaux																
<b>FILIERE SOCIALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>																
Médecins																
Psychologues																
Sages-femmes																
Cadres de santé paramédicaux																
Puéricultrices cadres de santé																
Puéricultrices*																



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
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques																
Infirmiers en soins généraux																
Infirmiers																
Aides-soignants																
Auxiliaires de puériculture																
Auxiliaires de soins																
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>																
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes																
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale																
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens																
Techniciens paramédicaux																
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>																
Directeur de police municipale																
Chefs de service de police municipale																
Agents de police municipale																
Gardes-champêtres																
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>																
Contrôleurs, colonels																
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels																
Médecins, pharmaciens																
Lieutenants																
Cadres de santé																
Infirmiers																
Sous-officiers																
Sapeurs et caporaux																
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>																
Animateurs																
Adjoints d'animation																
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	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.

## 2.2.4 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	111
Jours de congés annuels	94
Jours épargnés sur un compte épargne-temps	16
<b>TOTAL</b>	<b>221</b>

## 2.2.5 Charte du temps

[Retour au sommaire](#)

Votre collectivité dispose-t-elle d'une charte du temps au 31/12/2022 ?	Oui
---	-----

Dans votre collectivité, y-a-t-il des agents qui ont effectué des heures supplémentaires et/ou complémentaires au cours de l'année 2022?

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 2022

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 2022		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022	
	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	30,95	446,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	28,25	276,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>59,20</b>	<b>722,68</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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	3 082,52	327,87	0,00	0,00	0,00	0,00	69,25	5,50	0,00	0,00	0,00	0,00
AGENTS DE MAITRISE	7 289,60	169,15	0,00	0,00	0,00	0,00	41,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TECHNIQUES	8 089,52	209,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	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
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>18 461,64</b>	<b>706,69</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>110,33</b>	<b>5,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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	40,50	25,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,00	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	155,25	25,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>195,75</b>	<b>51,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>57,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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

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 2022		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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
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
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
ANIMATEURS	33,50	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
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>33,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>18 750,09</b>	<b>1 480,37</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>110,33</b>	<b>62,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

\* 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

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	
	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
Adjoint administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
Adjoint techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Contrôleurs, colonels	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 2022		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2022		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2022		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	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
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	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.

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

[Retour au sommaire](#)

		Hommes	Femmes	Total
2.3.1.1	Nombre de demandes présentées	141	1 139	1 280
2.3.1.2	Nombre de demandes acceptées	141	1 139	1 280
2.3.1.3	Nombre de premières demandes satisfaites	71	378	449
2.3.1.4	Nombre de modifications de quotités	5	120	125
2.3.1.5	Nombre de retours au temps plein	47	264	311

*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 : le tableau qui suit concerne les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2022.

	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	Femmes
	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)		
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>										
Administrateurs	7	7	0	0	0	0	0	0	7	7
Attachés	164	406	0	2	8	54	2	16	174	478
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	105	665	1	6	3	135	0	36	109	842
Adjoints administratifs	98	658	0	7	7	133	5	20	110	818
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>374</b>	<b>1 736</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>322</b>	<b>7</b>	<b>72</b>	<b>400</b>	<b>2 145</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>										
Ingénieurs en chef	11	6	0	0	0	0	1	2	12	8
Ingénieurs	127	50	1	2	4	14	3	6	135	72
Techniciens	163	36	0	1	1	7	0	2	164	46
Agents de maîtrise	463	73	0	0	2	6	0	2	465	81
Adjoints techniques	657	711	0	8	10	48	0	5	667	772
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	21	21	0	0	0	0	0	0	21	21
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>1 442</b>	<b>897</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>75</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>1 464</b>	<b>1 000</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>										
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	5	12	0	0	0	1	0	0	5	13
Bibliothécaires	3	9	0	0	0	1	0	3	3	13
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	11	28	0	1	1	6	0	1	12	36
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	39	28	1	1	1	6	0	4	41	39
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>59</b>	<b>79</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>62</b>	<b>103</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>										
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

	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	Femmes
	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)		
<b>FILIERE SOCIALE</b>										
Conseillers socio-éducatifs	10	57	0	0	0	1	0	3	10	61
Assistants socio-éducatifs	74	690	1	11	3	287	0	44	78	1 032
Educateurs de jeunes enfants	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>84</b>	<b>752</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>288</b>	<b>0</b>	<b>47</b>	<b>88</b>	<b>1 098</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>										
Médecins	3	43	0	2	0	30	0	5	3	80
Psychologues	2	58	0	4	2	34	0	3	4	99
Sages-femmes	0	30	0	2	0	12	0	8	0	52
Cadres de santé paramédicaux	2	40	0	2	0	10	0	2	2	54
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	2	140	0	5	0	93	0	13	2	251
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	16	131	1	1	1	40	0	5	18	177
Infirmiers	1	10	0	0	0	2	0	0	1	12
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	9	0	1	0	3	0	0	0	13
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>26</b>	<b>461</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>224</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>30</b>	<b>738</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>										
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	4	4	0	0	0	0	1	1	5	5
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>										
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>										
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>										
Animateurs	3	6	0	0	0	0	0	0	3	6

	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	Femmes
	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)		
Adjoints d'animation	0	14	0	0	0	4	0	0	0	18
<b>FILIERE ANIMATION</b>	3	20	0	0	0	4	0	0	3	24
<b>TOTAL</b>	1 993	3 951	5	56	43	927	12	181	2 053	5 115

\*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.

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

[Retour au sommaire](#)

Champ : le tableau qui suit concerne les agents fonctionnaires occupant un emploi à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2022.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	6	22
	Femmes	153	566
	<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>588</b>
Catégorie B	Hommes	1	5
	Femmes	25	176
	<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>181</b>
Catégorie C	Hommes	11	15
	Femmes	63	181
	<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>196</b>

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent à temps complet, rémunérés au 31/12/2022

	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
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>										
Administrateurs	3	3	0	0	0	0	0	0	3	3
Attachés	67	117	0	1	1	4	0	0	68	123
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	23	90	0	1	0	3	0	0	23	94
Adjoints administratifs	13	51	0	1	0	2	0	0	13	54
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>106</b>	<b>261</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>107</b>	<b>274</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>										
Ingénieurs en chef	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Ingénieurs	27	6	0	0	1	0	0	0	28	6
Techniciens	10	2	0	0	0	0	0	0	10	2
Agents de maîtrise	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Adjoints techniques	71	59	0	0	0	1	0	0	71	60
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>112</b>	<b>68</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>113</b>	<b>69</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>										
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	2	3	0	0	0	0	0	0	2	3
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>										
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>										
Conseillers socio-éducatifs	1	8	0	0	0	0	0	0	1	8
Assistants socio-éducatifs	30	276	0	0	0	14	0	1	30	291
Educateurs de jeunes enfants	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>32</b>	<b>286</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>301</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>										
Médecins	2	6	0	0	0	10	0	0	2	16
Psychologues	1	40	1	0	0	3	0	0	2	43
Sages-femmes	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
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*	0	15	0	0	0	1	0	0	0	16
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4
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

	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)		
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	3	67	1	0	0	14	0	0	4	81
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>										
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	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
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>										
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>										
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>										
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	257	692	1	3	2	38	0	2	260	735

\* 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.

## 2.3.5 Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe

[Retour au sommaire](#)

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2022.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
		2.3.5(1)	2.3.5(2)
Catégorie A	Hommes	2	1
	Femmes	21	14
	<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>15</b>
Catégorie B	Hommes	0	0
	Femmes	3	1
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
Catégorie C	Hommes	0	0
	Femmes	1	3
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

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

[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	5	122	2	20
Catégorie B	1	6	0	3
Catégorie C	7	35	0	0
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>163</b>	<b>2</b>	<b>23</b>



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 31/12/2022.

	Hommes			Femmes			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
<b>Nombre d'agents ayant demandé à bénéficier du télétravail au cours de l'année 2022</b>	FILIERE ADMINISTRATIVE	195	109	83	521	787	690
	FILIERE TECHNIQUE	132	7	7	76	33	37
	FILIERE CULTURELLE	6	80	54	27	27	15
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	2
	FILIERE SOCIALE	82	0	0	1 144	0	5
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	26	1	0	586	14	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	3	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	6	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	1	0	0	0	0	
<b>TOTAL</b>	<b>441</b>	<b>198</b>	<b>144</b>	<b>2 357</b>	<b>867</b>	<b>749</b>	
<b>Nombre d'agents dont la demande d'exercice des fonctions en télétravail a été rejetée</b>	FILIERE ADMINISTRATIVE	2	0	1	5	4	16
	FILIERE TECHNIQUE	0	0	1	0	0	1
	FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	1	0	0	12	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	2	1	1
	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	0	
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	
<b>Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2022</b>	FILIERE ADMINISTRATIVE	190	101	81	507	764	654
	FILIERE TECHNIQUE	131	78	53	74	32	36
	FILIERE CULTURELLE	6	7	7	26	27	15
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	81	0	0	1 121	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	25	1	0	581	13	1
	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	1	0	0	6	5	
<b>TOTAL</b>	<b>433</b>	<b>188</b>	<b>141</b>	<b>2 312</b>	<b>842</b>	<b>711</b>	

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.

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	28	28	110	88	94	405
- de manière régulière	433	188	141	2312	842	711	4627
- depuis leur domicile ou un autre lieu privé	433	188	141	2312	842	711	4627
- depuis un lieu professionnel mis à disposition par l'employeur	1	0	0	1	0	1	3
- 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	332	186	141	2006	832	710	4207
- sur des jours flottants	101	2	0	306	10	1	420
- un jour par semaine	242	68	56	1982	516	394	3258
- deux jours par semaine	176	112	76	299	287	266	1216
- trois jours par semaine	6	7	8	19	26	38	104
- plus de trois jours par semaine en raison de sa situation personnelle (état de santé, handicap, grossesse, etc.)	9	1	1	12	13	13	49
- 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 2022.

3.1.1.0 - Au 31/12/2022, 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 (à l'exception des frais de déplacement)		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR	
	3.1.1.1		3.1.1.2		3.1.1.3		3.1.1.4		3.1.1.5		3.1.1.6		3.1.1.7	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	15 955 478	75 173 707	3 401 726	14 097 692	200 693	790 895	0	0	5 553	27 847	140 571	599 605	110 704	523 818
Catégorie A	9 042 629	23 291 989	2 166 514	5 122 143	161 198	436 682	0	0	0	320	76 747	181 889	60 616	161 040
Catégorie B	3 631 778	29 307 178	678 812	5 162 294	15 719	216 043	0	0	1 777	13 129	31 425	134 841	25 564	203 234
Catégorie C	3 281 071	22 574 540	556 400	3 813 255	23 776	138 170	0	0	3 776	14 398	32 399	282 875	24 524	159 544
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	50 693 599	32 001 548	11 604 694	6 527 998	624 005	374 755	0	0	605 424	21 750	446 215	148 949	271 482	213 990
Catégorie A	8 597 558	4 534 192	2 866 765	1 472 490	118 010	44 982	0	0	0	0	81 131	45 879	47 948	28 876
Catégorie B	6 557 412	1 718 259	1 767 558	451 520	87 175	10 516	0	0	102 748	14 788	40 201	11 739	32 342	10 949
Catégorie C	35 538 629	25 749 097	6 970 371	4 603 988	418 820	319 257	0	0	502 676	6 962	324 883	91 331	191 192	174 165
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	1 992 452	3 423 172	382 824	681 507	34 970	52 039	0	0	5 456	1 638	9 553	24 228	9 566	15 097
Catégorie A	384 715	1 208 219	88 043	265 293	9 497	18 306	0	0	0	0	953	10 208	1 847	5 658
Catégorie B	405 640	1 125 297	74 597	207 957	7 963	15 932	0	0	1 110	781	110	6 200	2 455	5 819
Catégorie C	1 202 097	1 089 656	220 184	208 257	17 510	17 801	0	0	4 346	857	8 490	7 820	5 264	3 620
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	32 075	32 362	790	7 264	0	1 426	0	0	0	0	0	27	110	21
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	32 075	32 362	790	7 264	0	1 426	0	0	0	0	0	27	110	21
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>	3 687 386	42 954 100	732 175	8 130 034	74 856	690 434	0	0	0	0	25 413	475 777	25 585	289 739
Catégorie A	3 687 386	42 954 100	732 175	8 130 034	74 856	690 434	0	0	0	0	25 413	475 777	25 585	289 739
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	1 277 784	33 268 277	268 787	5 906 269	18 146	436 993	0	0	0	243	16 117	416 685	7 298	229 215
Catégorie A	1 240 877	32 374 679	262 226	5 738 139	18 146	427 669	0	0	0	243	16 117	405 292	7 000	223 339
Catégorie B	36 907	829 779	6 561	157 602	0	8 655	0	0	0	0	0	10 574	298	5 478
Catégorie C	0	63 819	0	10 528	0	669	0	0	0	0	0	819	0	398
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	236 979	255 536	53 051	64 698	4 603	3 632	0	0	0	0	926	1 884	1 811	1 855
Catégorie A	169 708	220 831	41 985	59 434	3 164	2 799	0	0	0	0	622	1 567	1 256	1 571
Catégorie B	67 271	34 705	11 066	5 264	1 439	833	0	0	0	0	304	317	555	284
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	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
Catégorie B	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
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	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
Catégorie B	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
<b>FILIERE ANIMATION</b>	106 855	649 670	22 097	107 662	879	9 055	0	0	1 401	0	3 186	12 481	533	4 912	
Catégorie B	106 855	165 128	22 097	26 642	879	1 057	0	0	1 401	0	3 186	4 531	533	1 350	
Catégorie C	0	484 542	0	81 020	0	7 998	0	0	0	0	0	7 950	0	3 562	
<b>Total</b>	<b>73 982 608</b>	<b>187 758 372</b>	<b>16 466 144</b>	<b>35 523 124</b>	<b>958 152</b>	<b>2 359 229</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>617 834</b>	<b>51 478</b>	<b>641 981</b>	<b>1 679 636</b>	<b>427 089</b>	<b>#####</b>	



### 3.2.1

## Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant de l'année 2022

Champ : contractuels sur un emploi permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2022.

3.2.1.0 - Au 31/12/2022, 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) 3.2.1.1		dont primes et indemnités 3.2.1.2		dont complément de traitement indiciaire (CTI) 3.2.1.3		dont heures supplémentaires ou complémentaires 3.2.1.4	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	3 803 336	7 793 924	1 070 343	1 970 271	0	0	0	2 587
Catégorie A	3 034 815	4 414 427	895 277	1 265 266	0	0	0	0
Catégorie B	502 048	2 197 034	125 025	482 478	0	0	0	2 587
Catégorie C	266 473	1 182 463	50 041	222 527	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	3 657 251	1 908 580	1 123 145	506 076	0	0	1 280	476
Catégorie A	1 638 136	240 838	604 027	95 794	0	0	0	0
Catégorie B	335 727	75 326	120 984	23 577	0	0	523	476
Catégorie C	1 683 388	1 592 416	398 134	386 705	0	0	757	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	120 908	257 713	25 501	77 851	0	0	0	567
Catégorie A	0	96 669	0	31 012	0	0	0	0
Catégorie B	73 795	125 950	16 765	40 423	0	0	0	567
Catégorie C	47 113	35 094	8 736	6 416	0	0	0	0
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>	774 178	8 016 388	188 667	1 968 492	0	0	0	0
Catégorie A	774 178	8 016 388	188 667	1 968 492	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	203 584	2 524 986	66 343	644 037	0	0	0	0
Catégorie A	203 584	2 524 986	66 343	644 037	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	15 944	9 402	7 550	1 859	0	0	0	0
Catégorie A	15 944	9 402	7 550	1 859	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	8 575 201	20 510 993	2 481 549	5 168 586	0	0	1 280	3 630



3.3.1

Rémunérations des contractuels occupant un emploi NON permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2022

Champ : contractuels sur un emploi NON permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2022.

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistants maternels	0	0
Assistants familiaux	9 146 842	113 271 486
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	2 796 098	4 939 936
<b>Total</b>	<b>11 942 940</b>	<b>118 211 422</b>

## Rémunérations 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 2022
Anciens titulaires	15
Anciens stagiaires	8

## Rémunérations 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 2022
	299

## Rémunérations 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
	Accroissement temporaire d'activité	Article L332-13 Remplaçants	Article L332-14 Affectés sur un poste vacant	Article L332-8,1 Pas de cadre d'emploi existant	Article L332-8,2° Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Article L332-8,3° Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants	Article L332-8,4° Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Article L332-8, 5° 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 %	Article L332-8,6° 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	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>										
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Attachés	6	0	1	0	0	0	0	0	0	
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Rédacteurs	5	5	1	0	0	0	0	0	0	
Adjointes administratifs	7	14	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>										
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Ingénieurs	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
Techniciens	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
Agents de maîtrise	1	0	1	0	0	0	0	0	0	
Adjointes techniques	34	184	0	0	0	0	0	0	0	
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>36</b>	<b>184</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>										
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>										

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement									Total du nombre de contractuels
		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	
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>										
Conseillers socio-éducatifs	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assistants socio-éducatifs	3	12	0	0	0	0	0	0	0	
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>										
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Psychologues	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Puéricultrices*	0	1	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	
Infirmiers en soins généraux	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>										
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthop	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	
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>										
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	



CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement									Total du nombre de contractuels
		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	
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>										
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>										
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>219</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\* 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 %)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	40 171	36 792	8,41
Catégorie A	50 495	50 144	0,70
Catégorie B	35 212	36 752	-4,37
Catégorie C	28 538	28 894	-1,25
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	34 793	32 290	7,19
Catégorie A	59 565	59 201	0,61
Catégorie B	40 023	39 600	1,06
Catégorie C	30 934	29 559	4,44
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	32 240	34 792	-7,92
Catégorie A	47 613	42 829	10,05
Catégorie B	32 529	34 947	-7,43
Catégorie C	29 142	28 690	1,55
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	32 075	32 362	-0,89
Catégorie A			
Catégorie B	32 075	32 362	-0,89
Catégorie C			
<b>FILIERE SOCIALE</b>	40 754	41 377	-1,53
Catégorie A	40 754	41 377	-1,53
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	43 447	48 741	-12,18
Catégorie A	43 677	49 205	-12,66
Catégorie B	36 907	36 781	0,34
Catégorie C		31 284	
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	40 166	43 311	-7,83
Catégorie A	57 528	49 625	13,74
Catégorie B	22 804	23 934	-4,96
Catégorie C			
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE ANIMATION</b>	34 693	28 746	17,14
Catégorie B	34 693	34 402	0,84
Catégorie C		27 221	
<b>Total</b>	36 162	38 453	-6,34

Contractuels sur emploi permanent	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	40 530	32 684	19,36
Catégorie A	45 235	38 822	14,18
Catégorie B	30 575	28 196	7,78
Catégorie C	25 796	25 250	2,12
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	34 376	27 697	19,43
Catégorie A	51 032	41 740	18,21
Catégorie B	34 718	36 214	-4,31
Catégorie C	26 051	26 080	-0,11
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	25 454	31 856	-25,15
Catégorie A		38 668	
Catégorie B	26 076	30 795	-18,10
Catégorie C	24 538	23 396	4,65
<b>FILIERE SPORTIVE</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE SOCIALE</b>	30 159	30 454	-0,98
Catégorie A	30 159	30 454	-0,98
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	64 222	36 367	43,37
Catégorie A	64 222	36 367	43,37
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	63 776	37 608	41,03
Catégorie A	63 776	37 608	41,03
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE ANIMATION</b>			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>Total</b>	36 635	31 635	13,65

Votre collectivité est-elle un département, une région, une collectivité territoriale de plus de 20 000 habitants ou un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 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	Duree cumulée en nombre de mois
Les dix plus hautes rémunérations en 2022	614195	399080	6	4	120

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 ( <b>opérations réelles, hors opérations d'ordre</b> )	2 825 502 565
3.4.7(2)	Charges de personnel ( <b>opérations réelles, hors opérations d'ordres</b> )	552 138 549

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents en 2022.

	Effectif au 31/12/2022 des agents de la collectivité	Effectif en équivalent temps plein sur 2022
Assistants* de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	265	
Conseillers** de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	9	
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) ***, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	0	
Médecins de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité		<b>1,3</b>
Infirmiers des services de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité		<b>0</b>
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)	0	

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au 31/12/2022

	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	12 240	10	24
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0	0	0
Formation dans le cadre des habilitations	218 714	817	546
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...)	12 800		

## Santé et sécurité au travail **4.1.3** Nombre de visites médicales sur demande de l'agent

[Retour au sommaire](#)

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

	Hommes	Femmes
Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention, en 2022	111	402

Votre collectivité dispose-t-elle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, au 31/12/2022 ?	Oui
<i>Si OUI, afficher et indiquer :</i>	
L'année de création du document	0
L'année de la dernière mise à jour	2022

Votre collectivité dispose-t-elle d'un plan de prévention des risques psychosociaux au 31/12/2022 ?	Oui
---	-----

Votre collectivité a-t-elle mis en place les démarches de prévention suivantes, au cours de l'année 2022 :	
Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ?	Oui
Démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) ?	Oui
D'autres démarches de prévention des risques ?	Oui

Votre collectivité dispose-t-elle d'un registre de santé et de sécurité au travail, au 31/12/2022 ?	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 2022.

Nombre total d'heures rémunérées sur l'année 2022	<b>19 986 348,20</b>
---	----------------------

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 2022 dans votre collectivité ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2022								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2022 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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	3	6	2	2	1	5	1	4	367	312	0	365
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	15	0	7	0	9	0	7	0	1 128	0	18
Adjoints administratifs	2	9	0	3	2	6	2	3	39	1 172	0	637
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>406</b>	<b>2 612</b>	<b>0</b>	<b>1 020</b>
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	1	0	1	0	1	0	1	76	2	0	0
Techniciens	2	0	0	0	0	0	0	0	164	0	0	15
Agents de maîtrise	20	1	10	1	5	0	2	0	1 630	0	140	0
Adjoints techniques	44	33	15	12	1	8	1	0	2 723	3 845	0	174
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	1	0	0	0	713	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>66</b>	<b>35</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4 593</b>	<b>4 560</b>	<b>140</b>	<b>189</b>
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 qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	1	0	0	0	0	0	0	0	188	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>188</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2022								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2022 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
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Conseillers socio-éducatifs	1	1	0	0	0	2	0	2	11	494	0	0
Assistants socio-éducatifs	1	22	0	10	0	8	0	2	278	1 772	0	123
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>289</b>	<b>2 266</b>	<b>0</b>	<b>123</b>
Médecins	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	2	0	0	0	81	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	125	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices**	0	7	0	6	0	1	0	0	0	75	0	1
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	1	0	1	0	0	0	0	0	27	0	0
Infirmiers	0	2	0	1	0	0	0	0	0	99	0	0
Aides-soignants	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
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>407</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
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 2022								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2022 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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>103</b>	<b>28</b>	<b>48</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>5 288</b>	<b>10 033</b>	<b>140</b>	<b>1 333</b>

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 2022.

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 2022 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 2022		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 2022		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	1	0	0	0	365	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	3	0	0	0	1 095	0	0
Adjoints administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	0	4	0	0	0	1 460	0	0
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	1	0	0	0	365	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	1	1	1	0	26	54	360	0
Adjoints techniques	1	7	1	6	154	603	360	1 697
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	2	9	2	6	180	1 022	720	1 697
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 2022		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 2022		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
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Conseillers socio-éducatifs	0	1	0	0	0	365	0	0
Assistants socio-éducatifs	1	3	0	0	365	875	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	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>365</b>	<b>1 240</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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	1	0	0	0	303	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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>303</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2022		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 2022		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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>545</b>	<b>4 025</b>	<b>720</b>	<b>1 697</b>

	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	6	6	2	5	0	0
Contractuels sur emploi permanent*	0	0	0	0	0	0

\* y compris pensions d'invalidité du régime général.

Avez-vous adhéré à un contrat d'assurance statutaire pour la gestion du risque maladie, pour l'année 2022 ?	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				32	5	6	43
Fonctionnaires réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée	0	0	6	16	4	13	39
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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>48</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>82</b>

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				23	3	7	33
Contractuels réintégrés après un congé de grave maladie	0	0	0	0	0	2	2
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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>35</b>

## 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.

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	
<b>Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent mis en cause</b>	0	0	0	2	1	2	5
<b>Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent victime</b>	2	0	2	34	1	4	43
<b>Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent mis en cause</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent victime</b>	1	0	1	30	1	2	35
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>66</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>83</b>

Tableau 4.2.7.2 : **les contractuels**

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
<b>Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent mis en cause</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent victime</b>	2	0	0	5	2	2	11
<b>Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent mis en cause</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent victime</b>	2	0	0	5	2	2	11
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>22</b>

*iliaires et contractuels, y compris sur un emploi non permanent, présents au cours de l'année 2022.*
**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 2022, 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 2022						Nombre d'actes de violence sexuelle envers le personnel au cours de l'année 2022					
	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	1	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**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 2022, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Ne sait pas
---	-------------

**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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**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 2022, 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	1	0	1
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	1	0	1

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 2022, 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	0	0	1
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	1	3	1	3
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	3	1	4

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 2022, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Ne sait pas
--	-------------

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	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	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 2022, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Ne sait pas
--	-------------

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	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

**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 ?	Ne sait pas
---	-------------

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	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

Actes de violence sexuelle

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'actes de violence sexuelle 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	0	0	0	1	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	0	0	0	1	1
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

Harcèlement moral

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de harcèlement moral au cours de l'année ?	Ne sait pas
---	-------------

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	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	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	0	1	0	1	2
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	0	1	0	1	2
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	3	1	4	9
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	1	4	6
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 ?	Ne sait pas
---	-------------

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	0	0	0	0	0

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	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

### 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 ?	Ne sait pas
--	-------------

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	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

### Actes de discrimination

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'actes de discrimination au cours de l'année ?	Ne sait pas
--	-------------

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	0
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	0

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	10
Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	0
Mesures de mise à l'abri de la victime	5
Mise en place d'une enquête	9
Sanctions prises	8
Usage du droit de réponse ou de rectification	0
Signalement article 40 code de procédure pénale	1
Signalement plateforme PHAROS	0
Signalement auprès d'un hébergeur ou d'un fournisseur d'accès	0
Autres mesures	0



Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent, présents au cours de l'année 2022.

		Hommes	Femmes
<b>D</b> <b>e</b> <b>m</b> <b>a</b> <b>n</b> <b>d</b> <b>e</b> <b>s</b>	Demande de reclassement au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Demande de reclassement au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	3	7
	Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année	6	14
<b>D</b> <b>é</b> <b>c</b> <b>i</b> <b>s</b> <b>i</b> <b>o</b> <b>n</b> <b>s</b>	Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	6	14
	Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année	1	0
	Reclassement effectif au cours de l'année, suite à une période de préparation au reclassement	1	4
	Reclassement effectif au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	1	2
	Retraite pour invalidité	4	12
	Licenciement pour inaptitude physique	0	0
	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2022 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :	0	0
	<i>FILIERE ADMINISTRATIVE</i>	1	5
	<i>FILIERE TECHNIQUE</i>	6	5
	<i>FILIERE CULTURELLE</i>	0	0
	<i>FILIERE SPORTIVE</i>	1	0
	<i>FILIERE SOCIALE</i>	2	5
	<i>FILIERE MEDICO-SOCIALE</i>	0	6
	<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 2022	23	137
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0	
Mises en disponibilité d'office	30	41	

Votre collectivité a-t-elle été confrontée à des tentatives de suicide ou des suicides au cours de l'année 2022 ?	Oui
---	-----

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 2022	0	0	0	0	1	0	1
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au cours de l'année 2022	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

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 2022	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au cours de l'année 2022	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 5.1.1.1 Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/2022 ayant participé à au moins une formation en 2022

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2022 et ayant participé à au moins une formation en 2022.

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	258	1 553	73	304	2 188
Catégorie B	151	412	15	43	621
Catégorie C	777	717	33	19	1 546
<b>Total</b>	<b>1 186</b>	<b>2 682</b>	<b>121</b>	<b>366</b>	<b>4 355</b>

## 5.1.1.2 Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2022 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation en 2022

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2022 et ayant participé à au moins une formation en 2022.

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	Femmes	Total	dont CPF
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire								
	5.1.1(1)	5.1.1(2)	5.1.1(3)	5.1.1(4)	5.1.1(5)	5.1.1(6)	5.1.1(7)	5.1.1(8)	5.1.1(9)	5.1.1(10)
<b>Pour les agents de catégorie A</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	547	0	3	40	590	590	1	14	15	15
Formation prévue par les statuts particuliers	2 195	0	26	794	3 015		91	622	713	
<i>dont formation d'intégration</i>	840	0	0	31	871	0	37	192	229	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	1 355	0	26	763	2 144	0	54	430	484	0
Formation de perfectionnement	2 218	0	927	4 596	7 741	0	218	1 311	1 529	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4 960</b>	<b>0</b>	<b>956</b>	<b>5 430</b>	<b>11 346</b>	<b>590</b>	<b>310</b>	<b>1 947</b>	<b>2 257</b>	<b>15</b>
<b>Pour les agents de catégorie B</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	248	0	0	3	251	251	5	16	21	21
Formation prévue par les statuts particuliers :	831	0	23	58	912		70	202	272	
"- formation d'intégration	346	0	4	5	355	0	25	67	92	0
"- formation de professionnalisation	485	0	19	53	557	0	45	135	180	0
Formation de perfectionnement	667	0	346	599	1 612	0	118	288	406	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1 746</b>	<b>0</b>	<b>369</b>	<b>660</b>	<b>2 775</b>	<b>251</b>	<b>193</b>	<b>506</b>	<b>699</b>	<b>21</b>
<b>Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	2 377	0	3	0	2 380	2 380	33	60	93	93
Formation prévue par les statuts particuliers :	1 029	0	320	776	2 125		272	230	502	

"- formation d'intégration	448	0	0	33	481	0	61	88	149	0
"- formation de professionnalisation	581	0	320	743	1 644	0	211	142	353	0
Formation de perfectionnement	768	0	1 034	1 066	2 868	0	693	543	1 236	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	5	5	0	0	1	1	0
<b>Total</b>	<b>4 174</b>	<b>0</b>	<b>1 357</b>	<b>1 847</b>	<b>7 378</b>	<b>2 380</b>	<b>998</b>	<b>834</b>	<b>1 832</b>	<b>93</b>

Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

<b>TOTAL Toutes catégories</b>	<b>10 880</b>	<b>0</b>	<b>2 682</b>	<b>7 937</b>	<b>21 499</b>	<b>3 221</b>	<b>1 501</b>	<b>3 287</b>	<b>4 788</b>	<b>129</b>
--------------------------------	---------------	----------	--------------	--------------	---------------	--------------	--------------	--------------	--------------	------------

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	Femmes	Total	dont CPF
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire								
	5.1.1(1)	5.1.1(2)	5.1.1(3)	5.1.1(4)	5.1.1(5)	5.1.1(6)	5.1.1(7)	5.1.1(8)	5.1.1(9)	5.1.1(10)
<b>Pour les agents de catégorie A</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	774	0	0	4	778	778	2	55	57	57
Formation prévue par les statuts particuliers	130	0	0	52	182	0	16	41	57	0
<i>dont formation d'intégration</i>	21	0	0	5	26	0	3	7	10	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	109	0	0	47	156	0	13	34	47	0
Formation de perfectionnement	435	0	244	966	1 645	0	68	270	338	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1 339</b>	<b>0</b>	<b>244</b>	<b>1 022</b>	<b>2 605</b>	<b>778</b>	<b>86</b>	<b>366</b>	<b>452</b>	<b>57</b>
<b>Pour les agents de catégorie B</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	64	0	0	0	64	64	1	4	5	5
Formation prévue par les statuts particuliers	55	0	0	0	55	0	2	15	17	0
<i>dont formation d'intégration</i>	9	0	0	0	9	0	0	3	3	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	46	0	0	0	46	0	2	12	14	0
Formation de perfectionnement	123	0	27	33	183	0	14	37	51	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>302</b>	<b>64</b>	<b>17</b>	<b>56</b>	<b>73</b>	<b>5</b>
<b>Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	8	0	16	7	31	0	4	2	6	0
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	8	0	16	7	31	0	4	2	6	0
Formation de perfectionnement	12	0	30	37	79	0	31	17	48	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>110</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>54</b>	<b>0</b>
<b>Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories</b>										
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL Toutes catégories</b>	<b>1 601</b>	<b>0</b>	<b>317</b>	<b>1 099</b>	<b>3 017</b>	<b>842</b>	<b>138</b>	<b>441</b>	<b>579</b>	<b>62</b>

## 5.1.2 Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2022

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur un emploi non permanent, présents au 31/12/2022 et ayant participé à au moins une formation en 2022.

	Nombre total de journées de formation dispensées par					Nombre d'agents occupant un emploi non permanent et présents au 31/12/2022 ayant participé à au moins une action de formation dans l'année				
	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation)	Hommes	Femmes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation)
	5.1.2 (1)	5.1.2(2)	5.1.2(3)	5.1.2(4)	5.1.2(5)	5.1.2(6)	5.1.2(7)	5.1.2(8)	5.1.2(9)	5.1.2(10)
Collaborateurs de cabinet	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
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	475	0	65	98	638	0	92	708	800	0
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	40	0	27	41	108	0	12	19	31	0
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>515</b>	<b>0</b>	<b>92</b>	<b>139</b>	<b>746</b>	<b>0</b>	<b>104</b>	<b>727</b>	<b>831</b>	<b>0</b>
Apprentis	3	0	15	44	62	0	10	10	20	0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	6	0	0	3	9	0	2	3	5	0
<b>TOTAL Tous types</b>	<b>524</b>	<b>0</b>	<b>107</b>	<b>186</b>	<b>817</b>	<b>0</b>	<b>116</b>	<b>740</b>	<b>856</b>	<b>0</b>

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au 31/12/2022.

	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2022		Contractuels présents au 31/12/2022		Total
	Hommes 5.1.3(1)	Femmes 5.1.3(2)	Hommes 5.1.3(3)	Femmes 5.1.3(4)	
<b>Validation des Acquis et des Expériences (VAE)</b>					
Dossiers déposés durant l'année	3	10	0	0	13
Dossiers en cours	0	4	0	0	4
Dossiers ayant débouché dans l'année sur une validation	2	5	0	0	7
<b>Bilans de compétence</b>					
Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale	2	5	0	0	7
<b>Congé de formation</b>					
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2022	1	5	0	0	6
- 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	1	5	0	0	6
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.

Champ : le tableau qui suit concerne le coût des formations qui ont eu lieu en 2022.

		Montants pour l'année 2022 en euros
5.1.4.1	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	3 022 586,00
5.1.4.2	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	0,00
5.1.4.3	Autres organismes	1 384 952,00
5.1.4.4	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	40 177,80
5.1.4.5	Coût de la formation des apprentis	302 818,00
<b>Coût total des actions de formation</b>		<b>4 750 533,80</b>

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	Nombre de représentants du personnel suppléants
Comité technique	12	12
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	10	10
Commission administrative paritaire	24	24
Commission consultative paritaire	16	16

**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	Nombre de représentants du personnel suppléants
Comité technique	0	0	0
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0	0	0
Commission administrative paritaire	0	0	0
Commission consultative paritaire	0	0	0



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

	Nombre de réunions dans l'année 2022
du comité technique *	9
des commissions administratives paritaires	5
des commissions consultatives paritaires	3

\* pour les collectivités ayant un CT propre

Pour les collectivités de 50 agents ou plus, uniquement :

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

Si oui :

Nombre de réunions du CHSCT dans l'année 2022	6
Nombre de jours d'activité des représentants en CHSCT	38
Nombre de jours d'activité du secrétaire du CHSCT	38

Pour les centres de gestion, uniquement :

Votre comité technique (CT) a-t-il siégé en 2022 pour exercer les missions dévolues à un comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT) ?	(vide)
--	--------

Si oui :

Nombre de réunions du CT dans l'année 2022 pour exercer les missions dévolues à un CHSCT	0
--	---

	Saisines de droit	Saisines effectuées à la demande des agents	Total
des commissions administratives paritaires	3	6	9
des commissions consultatives paritaires	15	0	15

A renseigner par les CDG et les collectivités non affiliées.

Champ : cette rubrique concerne les fonctionnaires et contractuels, présents au cours de l'année 2022.

	Nombre de jours dans l'année 2022
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	0
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	0
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	0
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	72

	Nombre d'heures dans l'année 2022
Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	2 355
<b>Heures de décharges d'activité de service :</b>	
- auxquelles ont droit les organisations syndicales	2 914
- effectivement utilisées	0

	Nombre de protocoles dans l'année 2022
Nombre de protocoles d'accords (avec seuil complémentaire)	0



## 6.1.3 Conflits du travail : grèves

Votre collectivité a-t-elle été concernée par les grèves en 2022 ?	Oui
--	-----

**Si OUI, afficher le tableau suivant :**

Cessations collectives et concertées du travail	Nombre de journées de grève en 2022
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	1 020
- sur mot d'ordre national	910
- sur mot d'ordre uniquement local	110
- non précisé, autres	0

Avez-vous engagé des négociations au cours de l'année 2022 ? Non

Avez-vous conclu un ou plusieurs accords collectifs, en 2022 ou avant ? Oui

Domaines de négociation	Nombre de négociations engagées à l'initiative de l'autorité territoriale au cours de 2022	Nombre de négociations engagées à l'initiative des organisations syndicales au cours de 2022	Nombre d'accords collectifs conclus et signés avant 2022	Nombre d'accords collectifs conclus et signés en 2022
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

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 2022 ?	Non
--	-----

Si **NON**, **EN COURS** ou **NE SAIT PAS**,

A défaut, existe-t-il une délibération de l'organe délibérant en 2022 ?	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 2022 ?

Collecte et traitement des déchets des ménages	(vide)
Transport public de personnes	(vide)
Aides aux personnes âgées et handicapées	(vide)
Accueil des enfants de moins de 3 ans	(vide)
Accueil périscolaire	(vide)
Restauration collective et scolaire	(vide)

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 € ; <b>opérations réelles, hors opérations d'ordres</b> )	4425958
---	---------

Prestations servies <b>directement par la collectivité (*)</b>	Oui
Prestations servies par l' <b>intermédiaire d'un centre de gestion</b> (conclusion d'un contrat-cadre d'action sociale)	Non
Prestations servies par l' <b>intermédiaire d'une association nationale</b>	Non
Prestations servies par l' <b>intermédiaire d'un organisme à but non lucratif</b> ou d'une <b>association locale</b> (comité d'oeuvres 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
<b>Restauration</b>	Subventions	108	144	48	90	13	19
	Titres restaurants	606	2870	319	1052	1140	1628
<b>Logement</b>		0	0	0	0	0	0
<b>Famille</b>	Places réservées en crèches	0	0	0	0	0	0
	Tickets CESU garde d'enfants 0-6 ans	8	22	0	5	4	15
	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...)	1	52	7	44	13	76

	Allocation aux parents d'enfants handicapés ou de jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage	9	61	6	8	14	39
	Séjours en centres de vacances spécialisés	49	409	59	271	321	544
<b>Vacances et loisirs</b>	Chèque-vacances	0	0	0	0	0	0
	Chèque lire	0	0	0	0	0	0
	Chèque culture	0	0	0	0	0	0
<b>Prêts et aides exceptionnelles (situations difficiles)</b>		0	0	0	0	0	0

## 7.2.0 Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

[Retour au sommaire](#)

Au sein de la collectivité, existe-t-il un accord collectif sur la protection sociale complémentaire ?	Oui
--	-----

## 7.2.1 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

## 7.2.2 Nombre de bénéficiaires et montant des prestations de protection sociale complémentaire

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	1 024	2 410
Catégorie B	572	1 100
Catégorie C	1 065	1 951
Agents sur emploi non permanent	977	492
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>	<b>3 638</b>	<b>5 953</b>

Montant des participations (en €)	Santé	Prévoyance
Catégorie A	219 033	512 991
Catégorie B	158 029	264 955
Catégorie C	381 202	517 649
Agents sur emploi non permanent	529 426	117 379
<b>Montant total des participations* (en €)</b>	<b>1 287 690</b>	<b>1 412 974</b>

\* arrondir à l'euro supérieur.

es concernant les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2022.

Des sanctions disciplinaires ont-elles été prononcées au cours de l'année 2022	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 2022	
	Hommes	Femmes
<b>Sanctions du 1er groupe :</b>	6	3
Avertissement	0	0
Blâme	3	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	3	3
<b>Sanctions du 2ème groupe :</b>	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
Abaissement d'échelon	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	0	0
<b>Sanctions du 3ème groupe :</b>	1	0
Rétrogradation	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	1	0
<b>Sanctions du 4ème groupe :</b>	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 2022	
	Hommes	Femmes
Avertissement	0	0
Blâme	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	0	0
Exclusion définitive du service	0	0

Contractuels	Nombre de sanctions prononcées concernant les agents contractuels (art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) en 2022	
	Hommes	Femmes
Avertissement	0	0
Blâme	0	0
Exclusion temporaire de fonctions	0	0
Licenciement	0	0

Précision : compter un motif par sanction	Principal motif des sanctions prononcées concernant les agents fonctionnaires, stagiaires et contractuels en 2022	
	Hommes	Femmes



Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	1	0
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	2	1
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	2
Ivresse	0	0
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	0	0
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	0	0
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts	1	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)	0	0
Autres	0	0



## DEPARTEMENT DU NORD

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Nord.

### Effectifs

#### ➔ 11 414 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 7 177 fonctionnaires
- > 1 002 contractuels permanents (*Remplaçants inclus*)
- > 3 235 contractuels non permanents  
*Dont 2 611 assistants familiaux*



#### ➔ 6 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ 7 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 2 contractuels

#### ➔ Précisions emplois non permanents

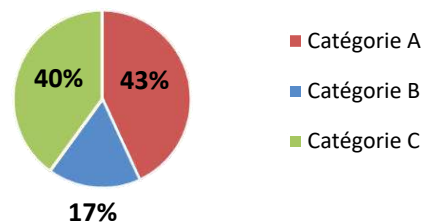
⇒ 5 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

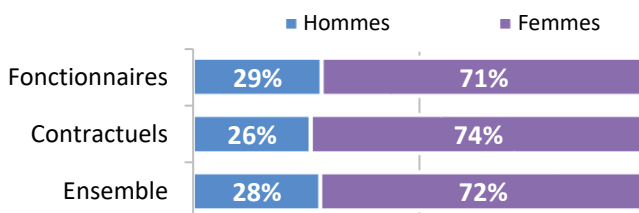
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	35%	38%	36%
Technique	34%	18%	32%
Culturelle	2%	1%	2%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	27%	42%	29%
Police			
Incendie			
Animation	0%		0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

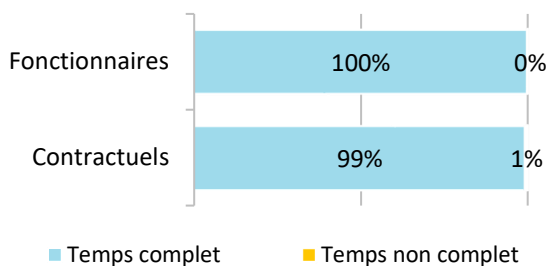


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

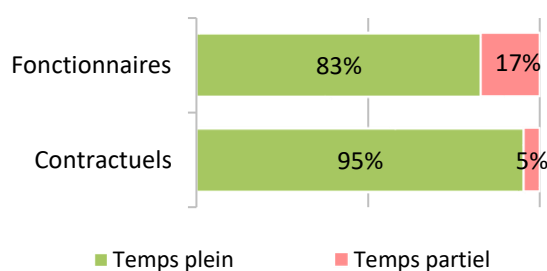
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	19%
Assistants socio-éducatifs	17%
Rédacteurs	13%
Adjointes administratifs	12%
Attachés	10%

## 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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	0%	1%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel  
21% des femmes à temps partiel

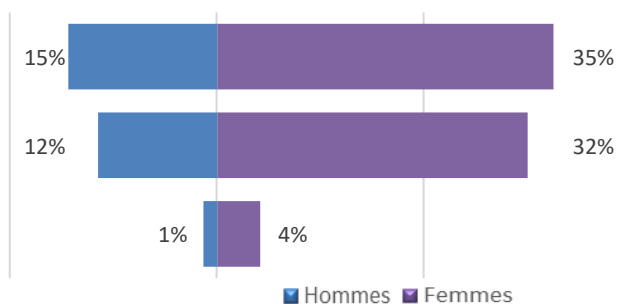
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,77
Contractuels permanents	38,12
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,34</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	49,86

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

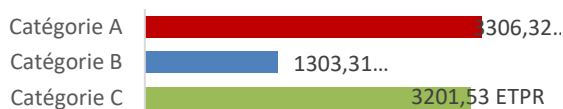
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 10 981,51 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 6 928,72 fonctionnaires
- > 882,44 contractuels permanents
- > 3 170,35 contractuels non permanents

19 986 348 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > 8 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 80 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 7 agents en congés parental
- > 240 agents en disponibilité

- > 173 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 9 agents détachés au sein de la collectivité
- > 76 agents détachés dans une autre structure
- > 89 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2022, 684 arrivées d'agents permanents et 893 départs

33 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
8 218 agents	8 179 agents

#### Variation des effectifs permanents entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-2,7%
Contractuels	↗	+19,0%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-0,5%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	28%
Fin de contrats remplaçants	27%
Mise en disponibilité	22%
Mutation	9%
Démission	6%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	37%
Remplacements (contractuels)	21%
Recrutement direct	12%
Voie de mutation	12%
Voie de détachement	10%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

### ➔ 53 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 43% des nominations concernent des femmes

### ➔ 77 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 39 n'ayant pas été nommés

dont 47% des nominations concernent des femmes

### ➔ 2808 avancements d'échelon et 629 avancements de grade

### ➔ 11 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 45% des nominations concernent des femmes

### ➔ 328 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 79,9 % femmes

dont 21,3 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 11 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	6	3
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	1	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> 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 2022)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	55%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	27%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	9%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 19,54 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>2 825 502 565 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>552 138 549 €</b>	➔	<b>Soit 19,54 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	------------------------	------------------------------	----------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>290 827 174 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>130 154 362 €</b>
Primes et indemnités versées :	59 639 403 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	674 222 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 317 381 €		
Supplément familial de traitement :	2 321 617 €		
Indemnité de résidence :	1 705 736 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

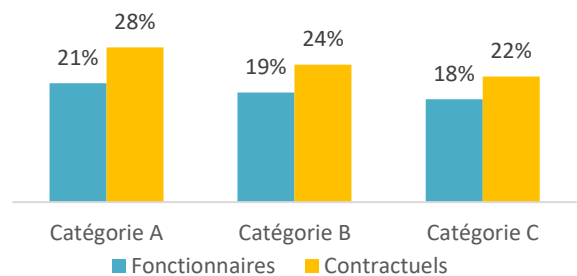
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 242 €	41 202 €	36 576 €	28 610 €	28 848 €	25 349 €
Technique	59 439 €	49 616 €	39 935 €	34 983 €	30 341 €	26 065 €
Culturelle	43 895 €	38 668 €	34 272 €	28 865 €	28 925 €	24 037 €
Sportive			32 219 €			
Médico-sociale	44 255 €	31 891 €	34 645 €		31 284 €	
Police						
Incendie						
Animation			34 516 €		27 221 €	
<b>Toutes filières</b>	<b>46 897 €</b>	<b>35 958 €</b>	<b>37 008 €</b>	<b>29 288 €</b>	<b>29 843 €</b>	<b>25 808 €</b>

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,51 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>19,86%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>26,30%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>20,51%</b>

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ 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
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 20403,29 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022
- ⇒ En 2022, 299 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2022, 23 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 38,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,58%	2,49%	5,20%	0,08%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,66%	2,49%	9,66%	0,08%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,20%	3,58%	10,26%	0,10%

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)

➔ 43,5 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 229 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 2,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 59 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.

**855 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

⇒ 43 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 96 % sont fonctionnaires\*

⇒ 49 % sont en catégorie C\*

⇒ 307 788 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
265 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
9 conseillers de prévention

➔ **FORMATION**  
827 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **230 954 €**

Coût par jour de formation : **279 €**

➔ **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 : **12 800 €**

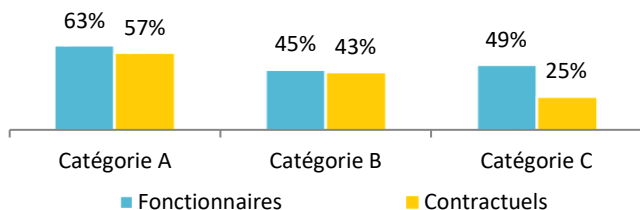
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : **2022**

## Formation

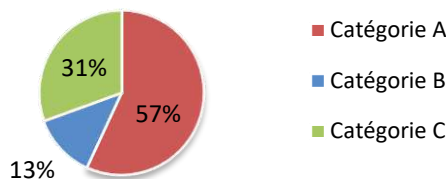
- ➔ En 2022, 53,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



- ➔ 24 516 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 4 750 534 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	64 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	29 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	51%
Autres organismes	37%
Interne à la collectivité	12%

## 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	1 287 690 €	1 412 974 €
Montant moyen par bénéficiaire	354 €	237 €

- ➔ 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

1020 jours de grève recensés en 2022

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

- ➔ 5 réunions en 2022 dans la collectivité

### Commissions Consultatives Paritaires

3 réunions en 2022 dans la collectivité

- ➔ Comité Technique Territorial

9 réunions en 2022 dans la collectivité  
6 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 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 2023

Version 4



1.4

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20240122-322647-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 26 janvier 2024

Publié le 26 janvier 2024

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 22 JANVIER 2024  
SEANCE DU 22 JANVIER 2024**

**Suite à la convocation en date du 10 janvier 2024**

**LE CONSEIL DEPARTEMENTAL**

**Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental**

Nombre de membres en exercices : 82

Étaient présents: Salim ACHIBA, Barbara BAILLEUL, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Pierre-Michel BERNARD, Stéphanie BOCQUET, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Isabelle CHOAIN, Marie CIETERS, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Frédéric DELANNOY, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Isabelle FERNANDEZ, Julien GOKEL, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Sylvie LABADENS, Vincent LEDOUX, Michel LEFEBVRE, Sébastien LEPRETRE, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Anne MIKOLAJCZAK, Luc MONNET, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Eric RENAUD, Bertrand RINGOT, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Anne VANPEENE, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s): Grégory BARTHOLOMEUS donne pouvoir à Julien GOKEL, Josyane BRIDOUX donne pouvoir à Frédéric DELANNOY, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Pierre-Michel BERNARD, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Christian POIRET, Christine DECODTS donne pouvoir à Barbara BAILLEUL, Laurent DEGALLAIX donne pouvoir à Yannick CAREMELLE, Sylvie DELRUE donne pouvoir à Michel PLOUY, Claudine DEROEUX donne pouvoir à Eric RENAUD, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Caroline SANCHEZ, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Isabelle CHOAIN, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Jacques HOUSSIN, Maryline LUCAS donne pouvoir à Charles BEAUCHAMP, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ donne pouvoir à Luc MONNET, Marie-Hélène QUATREBOEUF donne pouvoir à Barbara COEVOET, Sébastien SEGUIN donne pouvoir à Aude VAN CAUWENBERGE, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Valentin BELLEVAL, Philippe WAYMEL donne pouvoir à Marie CIETERS, Karima ZOUGGAGH donne pouvoir à Max-André PICK.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Frédéric BRICOUT, Jean-Noël VERFAILLIE.

Absent(e)(s) : Martine ARLABOSSE, Bernard BAUDOUX, Anne-Sophie BOISSEAUX, Sylvie CLERC, Nicolas LEBLANC, Nicolas SIEGLER.

**OBJET** : Recours éventuel à des contractuels pour des emplois de catégorie A, B ou C

Vu le rapport DRH/2024/40

**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 56 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 37.

55 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 19 pouvoirs.

Vote intervenu à 15 h 38.

Au moment du vote, 55 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 19  
Absents sans procuration : 8  
N'ont pas pris part au vote : 0  
Ont pris part au vote : 74 (y compris les votants par procuration)

**Résultat du vote :**

Abstentions : 27 (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 : 47

Majorité des suffrages exprimés : 24

Pour : 47 (Groupe Union Pour le Nord - Mesdames BAILLEUL, DECODTS et DEROEUX, ainsi que Monsieur RENAUD, non inscrits)

Contre : 0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental  
et par délégation,  
La Directrice des Affaires Juridiques  
et de l'Achat Public,

Claude LEMOINE

Fonction	<b>DIRECTEUR/DIRECTRICE ADJOINT(E)</b>
Famille professionnelle	Management
Cadre d'emploi	Attaché territorial, Ingénieur territorial, Administrateur territorial, Ingénieur en chef territorial
Grade	Attaché, attaché principal, attaché hors classe, ingénieur territorial, ingénieur principal, ingénieur hors classe, administrateur, ingénieur en chef, ingénieur en chef hors classe
Nombre	1
Motif	Expertise particulière et qualifications spécifique attendue
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b>            Au 1er janvier 2024, la Direction de la Communication adopte une nouvelle organisation pour :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer le pilotage transversal de la nouvelle fonction communication départementale</li> <li>- Assurer l'intégration du nouveau service de Communication culturelle</li> <li>- Répondre aux difficultés opérationnels soulevées par la mission de la Direction de la Modernisation et de l'évaluation.</li> <li>- Intégrer les impacts de la nouvelle gouvernance des projets numériques en lien avec la DSI.</li> </ul>           Cette nouvelle organisation se traduit par plusieurs ajustements parmi lesquels la création d'un poste de directeur adjoint         </li> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistance à la définition des orientations stratégiques d'une politique publique ;</li> <li>- Définition et pilotage d'un projet de direction ;</li> <li>- Encadrement de direction ;</li> <li>- Conduite de projet ;</li> <li>- Elaboration et suivi du budget ;</li> <li>- Participation à la définition, à l'animation et au suivi de la politique de prévention des risques professionnels, de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Management par projets et par objectifs ;</li> <li>- Techniques de communication écrite et orale ;</li> <li>- Techniques d'écoute active, d'observation et de médiation ;</li> <li>- Théorie du Leadership et du management ;</li> <li>- Méthode agile.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horaires variables ;</li> <li>- Pics d'activités liés au calendrier institutionnel ;</li> <li>- Travail en situations complexes, et dans des contextes d'urgences et d'imprévus ;</li> <li>- Déplacements dans les services déconcentrés du Département et des partenaires.</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>RESPONSABLE DU POLE PILOTAGE ET APPUI F/H</b>
Famille professionnelle	Management
Cadre d'emploi	Attaché territorial, ingénieur territorial
Grade	Attaché , attaché principal, ingénieur, ingénieur principal
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b>            Au 1er janvier 2024, la Direction de la Communication adopte une nouvelle organisation pour :           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer le pilotage transversal de la nouvelle fonction communication départementale</li> <li>• Répondre aux difficultés opérationnels soulevées par la mission de la Direction de la Modernisation et de l'évaluation.</li> <li>• Intégrer les impacts de la nouvelle gouvernance des projets numériques en lien avec la DSI.</li> </ul>           Cette nouvelle organisation se traduit par plusieurs ajustements parmi lesquels la création d'un pôle Pilotage et appui en charge des missions de pilotage budgétaire / marchés / ressources humaines ainsi que des missions transversales d'appui et d'aide à la décision pour l'ensemble des services et agents de la direction.         </li> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistance à la définition des orientations d'une politique publique ;</li> <li>- Encadrement du pôle ;</li> <li>- Conduite et contrôle des procédures administratives ;</li> <li>- Gestion de la commande publique ;</li> <li>- Conduite et contrôle des procédures administratives.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduite de projet ;</li> <li>- Management par projets.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horaires de travail variables</li> <li>- Pics d'activité liés aux réunions de l'assemblée délibérante et aux projets de la collectivité</li> <li>- Travail en situations complexes, et dans des contextes d'urgences et d'imprévus</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>RESPONSABLE DU SERVICE DE COMMUNICATION CULTURELLE F/H</b>
Famille professionnelle	Management
Cadre d'emploi	Attaché territorial, Ingénieur territorial
Grade	Attaché, attaché principal, ingénieur, ingénieur principal
Nombre	1
Motif	Qualification particulière
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b>            Au 1er janvier 2024, la Direction de la Communication adopte une nouvelle organisation pour :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer le pilotage transversal de la nouvelle fonction communication départementale</li> <li>- Assurer l'intégration du nouveau service de Communication culturelle</li> <li>- Répondre aux difficultés opérationnels soulevées par la mission de la Direction de la Modernisation et de l'évaluation.</li> </ul>           Intégrer les impacts de la nouvelle gouvernance des projets numériques en lien avec la DSI.         </li> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Piloter l'activité du service ;</li> <li>- Impulser et formaliser une stratégie de communication globale ;</li> <li>- Superviser la création des outils et actions nécessaires dans le respect de la charte de chaque équipement et de celle du Département ;</li> <li>- Coordination efficace avec l'ensemble des services concourant à la notoriété des équipements culturels ;-</li> <li>- Interlocuteur privilégié de la vice-présidente en charge de la Culture et de la communication institutionnelles.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manager expérimenté ;</li> <li>- Connaissances avérées des différents métiers de la communication ;</li> <li>- Force de proposition ;</li> <li>- Conduite de projet.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horaires variables ;</li> <li>- Pics d'activités liés au calendrier institutionnel ;</li> <li>- Travail en situations complexes, et dans des contextes d'urgences et d'imprévus ;</li> <li>- Déplacements au sein des services déconcentrés et sur le territoire de la collectivité auprès des interlocuteurs et partenaires.</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>Chargé(e) de communication Culturelle</b>
Famille professionnelle	Administrative
Cadre d'emploi	Rédacteur territorial, Attaché territorial
Grade	Rédacteur, Rédacteur principal 2 <sup>ème</sup> classe, Rédacteur principal 1 <sup>ère</sup> classe, Attaché, Attaché principal, Attaché hors classe
Nombre	2
Motif	Création de poste suite à la réorganisation Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b>             Sous l'autorité du responsable du service de communication culturelle, vous accompagnez un portefeuille défini de d'équipements culturels.            En accord avec la stratégie globale, et en lien étroit avec les responsables de chaque équipement, vous définissez les différents plans de communication pour répondre aux objectifs identifiés dans un budget donné.</li> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribution à l'élaboration de la stratégie de communication de la collectivité, d'un pôle ou service ;</li> <li>- Organisation d'événements ;</li> <li>- Conception et/ou réalisation de supports de communication numérique.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En tant qu'ensemblier, vous pilotez la production des outils prévus, dans le respect des délais, en mobilisant l'ensemble des ressources nécessaires au sein du service, de la direction ou chez les prestataires du Département</li> <li>- Doté d'une bonne plume, vous êtes également responsable de l'alimentation quotidienne des sites internet des équipements que vous accompagnez</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Déplacements fréquents dans les équipements accompagnés : Maison natale Charles de Gaulle / Forum départemental des sciences</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>COMMUNITY MANAGER F/H</b>
Famille professionnelle	Communication
Cadre d'emploi	attaché territorial – rédacteur territorial
Grade	A ou B
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b></li> </ul> <p>Sous l'autorité du responsable du service de communication culturelle, vous assurez la présence et la visibilité d'un portefeuille d'équipements culturels départementaux sur les réseaux sociaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b></li> </ul> <p>Contribution à l'élaboration de la stratégie de communication de la collectivité, d'un pôle ou service.</p> <p>Développer les communautés digitales de chaque équipement, les fidéliser et créer de l'engagement.</p> <p>Maîtriser les codes et usages de Twitter, Facebook et Instagram, ainsi que des influenceurs spécialisés. La connaissance des codes et usages de TikTok est un plus.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b></li> </ul> <p>Doté(e) d'excellentes qualités rédactionnelles, d'un sens de la rigueur et de la créativité, vous valorisez par votre action les collections permanentes des musées, leur programmation culturelle et les actions de médiation menées auprès des différents publics.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b></li> </ul> <p>Déplacements fréquents sont à prévoir pour ces missions, assurées également en lien avec des contributeurs de chaque équipement.</p> <p>A l'interne : Relations régulières avec les autres services</p> <p>A l'externe : Relations fréquentes avec les entreprises, les institutions et les usagers sur les réseaux sociaux.</p> <p>Horaires réguliers (dépassements occasionnels)</p> <p>Rythme de travail souple, pics d'activité liés à l'organisation d'événements, etc.</p> <p>Travail de veille et de réponse ponctuel aux sollicitations en soirée ou le week-end, en lien avec la vie des équipements.</p>

Fonction	<b>CHARGE DE RELATIONS PRESSE</b>
Famille professionnelle	Communication
Cadre d'emploi	Attaché territorial, Rédacteur territorial
Grade	Attaché, attaché principal, attaché hors classe, rédacteur, rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe, rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b>            Au 1er janvier 2024, la Direction de la Communication adopte une nouvelle organisation dans le cadre de la centralisation de la fonction communication des équipements culturels au sein d'un service Communication culturelle             Au sein du service de communication culturelle, en lien étroit avec l'ensemble des responsables d'équipements culturels, vous assurez les relations presse des équipements ou opérations accompagnés par l'agence.</li> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuer activement à l'élaboration d'une stratégie presse globale Organisation d'événements ;</li> <li>- Proposer des communications adaptées à destination des différents journalistes locaux/spécialisés ;</li> <li>- Piloter l'organisation des événements qui en découlent (conférences de presse, visites etc.) avec l'appui du service événementiel et de l'équipement concerné ;</li> <li>- Organisation d'actions de communication ;</li> <li>- Formuler le brief et superviser la collaboration avec l'agence de presse attributaire du marché départemental.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduite de projet ;</li> <li>- Force de proposition ;</li> <li>- A l'aise à l'écrit comme à l'oral et vous maîtrisez les techniques de communication.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Déplacements réguliers</li> <li>- Horaires réguliers (dépassements occasionnels)</li> <li>- Rythme de travail souple, pics d'activité liés à l'organisation d'événements</li> </ul> </li> </ul>



Fonction	<b>RESPONSABLE DU SERVICE DU PUBLIC – FORUM ANTIQUE DE BAVAY F/H</b>
Famille professionnelle	Responsable de service
Cadre d'emploi	Attaché de conservation ou Attaché territorial
Grade	A
Nombre	1
Motif	Expertise particulière ou d'une qualifications spécifique attendue
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b></li> </ul> <p>Sous l'autorité du responsable de l'équipement et en concertation avec la secrétaire générale, le/la responsable du service des publics définit la stratégie à court, moyen et long termes de développement des publics du <i>Forum Antique de Bavay</i> et de rayonnement de l'équipement sur le territoire en lien avec le Projet Scientifique Culturel du <i>Forum antique de Bavay</i> et en étroite concertation avec l'ensemble des acteurs territoriaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborer et mettre en œuvre le programme des manifestations culturelles et événementielles du <i>Forum Antique de Bavay</i> à l'intérieur des murs et hors les murs et participe à créer des temps forts à l'échelle de l'Avesnois en partenariat avec les autres structures du territoire.</li> <li>- Coordonner les actions de médiation et de sensibilisation culturelles du <i>Forum Antique de Bavay</i> en lien avec les autres services du musée et les services concernés du Département (direction de la Communication, direction Sports, Culture) et autres structures départementales (musées du territoire, médiathèque, services sociaux...).</li> <li>- Encadrer en qualité de N+1 et N+2 la mission accueil et boutique du Forum antique de Bavay</li> <li>- Piloter administrativement et budgétairement le service des publics.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b></li> </ul> <p>Permis B Diplômes : BAC +5 ou Bac + 3 avec expérience professionnelle confirmée dans le domaine Maîtrise de l'Anglais et Néerlandais souhaitée</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail sur Bavay et en Avesnois - déplacements sur le territoire</li> <li>- Disponibilité</li> <li>- Horaires irréguliers avec amplitude variable, présence souhaitée pendant les horaires d'ouverture au public (ouverture 9 h 00 et fermeture 18 h 00), travail possible le week-end ou en soirée</li> <li>- Obligation de réserve</li> </ul>

Fonction	<b>SECRETAIRE MEDICO-SOCIALE F/H</b>
Famille professionnelle	Administrative
Cadre d'emploi	Rédacteur
Grade	Rédacteur, Rédacteur principal 2 <sup>ème</sup> classe, Rédacteur principal 1 <sup>ère</sup> classe
Nombre	1
Motif	Expertise particulière et qualifications spécifique attendue Défaut de candidatures après 2 publications
Spécificités du poste	<p style="text-align: center;">▪ <b><u>Contexte du poste</u></b></p> <p>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, Maison Nord Solidarités (MNS).</p> <p>Sous l'autorité du Responsable MNS le Secrétaire Médico-social (SMS) contribue au fonctionnement des services en apportant sa collaboration aux travailleurs sociaux et médico-sociaux ainsi qu'aux Responsables de service. Il est chargé d'assurer l'accueil et l'orientation du public, il contribue à l'accès aux droits des personnes, assure le suivi des dossiers administratifs qui lui sont confiés. Il exerce sa mission dans le respect du cadre juridique et du secret professionnel lié au statut et à la mission exercée.</p> <p style="text-align: center;">▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer l'accueil et l'accès aux droits du public</li> <li>- Contribuer à l'évaluation des demandes des usagers, en collaboration avec le travailleur social ou médico-social</li> <li>- Contribuer à la mission de veille sociale</li> </ul> <p style="text-align: center;">▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accueil de publics</li> </ul> <p style="text-align: center;">▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Déplacements fréquents</li> </ul>

Fonction	<b>RESPONSABLE DE SERVICE PARTENAIRE ET RESSOURCES F/H</b>
Famille professionnelle	Management – Affaires générales
Cadre d'emplois	Attaché territorial, Conseiller socio-éducatif
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	<p>▪ <b><u>Contexte du poste :</u></b>  Sous l'autorité du responsable de Pôle Coordination des Ressources en Territoire, au sein d'un territoire, vous assurez :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'encadrement hiérarchique de l'équipe du Service Partenaire et Ressources et de l'organisation des tâches et activités de cette dernière ;</li> <li>• Le déploiement, sur le territoire d'intervention, du périmètre de missions renouvelé du Service Partenaire Ressources et de la bonne mise en œuvre des procédures adossées sur les différents champs d'intervention des fonctions ressources (RH, finances, moyens généraux, systèmes d'information...), en cohérence avec les besoins du territoire et en déclinaison des orientations des directions ressources.</li> <li>• La qualité des coopérations à nouer avec l'ensemble des interlocuteurs sur le territoire, en particulier la Direction Déléguée au Territoire, au sein des DGA thématiques et des interactions avec les directions ressources.</li> <li>• La mise en place d'une feuille de route et de son suivi pour le Service Partenaire et Ressources, en adéquation avec les besoins des services territorialisés et dans une démarche harmonisée avec l'ensemble des SPR du PCRT</li> <li>• La participation à la formalisation et à l'harmonisation des pratiques, des procédures et des outils de pilotage, en lien avec les SPR des différents territoires. A ce titre, participer à la construction et à la pérennisation du collectif des cadres du PCRT</li> </ul> <p><b><u>Relations professionnelles :</u></b>  <u>Internes :</u> Equipe du Secrétariat Général DGA PAR, ensemble des directions de la DGA PAR, interlocuteurs de référence au sein des 3 DGA thématiques d'action sociale, au sein de la DRNSP et des Directions Déléguées aux Territoires.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste:</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduite de projet</li> <li>- Encadrement : animation du management, mobilisation d'une équipe autour d'un projet de service, pilotage et suivi des activités des collaborateurs</li> <li>- Pilotage et optimisation des ressources humaines</li> <li>- Contrôle de qualité des services rendus et compte-rendu d'activité</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste:</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horaires variables</li> <li>- Respect des obligations de discrétion et de confidentialité</li> <li>- Devoir de réserve et sens du service public</li> <li>- Travail en situations complexes, et dans des contextes d'urgences et d'imprévus.</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>RESPONSABLE DE SERVICE DEVELOPPEMENT DU NUMERIQUE F/H</b>
Famille professionnelle	Management
Cadre d'emploi	Attaché territorial, Ingénieur territorial
Grade	Attaché, attaché principal, Ingénieur, Ingénieur principal
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b> La Direction des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN) est composée du Service Sécurité Architecture et de 4 pôles : le Pôle Solutions Numérique, le Pôle Gestion Patrimoine Métier, le Pôle Pilotage et Appui et le Pôle Relations Utilisateurs. Le Pôle Solutions Numérique est le garant de l'ensemble des infrastructures des systèmes d'information et de communication en conditions opérationnelles. Pour ce faire, il est constitué de trois services : le Service Développement du Numérique, le Service Infrastructure et le Service Production.</li> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer et expérimenter des solutions innovantes de mise en œuvre ;</li> <li>- Assurer l'expertise et l'administration du socle technique départemental ;</li> <li>- Assurer la veille technologique nécessaire au maintien opérationnel de ces infrastructures ;</li> <li>- Participer à la définition et la mise en œuvre des usages numériques ;</li> <li>- La responsabilité et l'animation du service, en assurant l'encadrement hiérarchique des collaborateurs.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Règles et aspects légaux des SI</li> <li>- Connaissance des éditeurs et du marché</li> <li>- Méthodes et outils de planification</li> <li>- Connaissances théoriques nécessaires à la réalisation des activités techniques</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horaires de travail variables</li> <li>- Déplacements au sein des services déconcentrés et sur le territoire de la collectivité auprès des interlocuteurs et partenaires ;</li> <li>- Pics d'activité liés aux réunions de l'assemblée délibérante et aux projets de la collectivité ;</li> <li>- Travail en situations complexes et dans des contextes d'urgences et d'imprévus.</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>RESPONSABLE DE POLE GESTION PATRIMOINE METIER F/H</b>
Famille professionnelle	Management
Cadre d'emploi	Attaché territorial, Ingénieur territorial
Grade	Attaché, Attaché principal, Ingénieur, Ingénieur principal
Nombre	1
Motif	Qualifications particulières et expertise
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b> Le Pôle Gestion Patrimoine Métier est le garant de la transversalité des outils support de la mise en œuvre des politiques publiques. Pour ce faire, il est constitué d'une Equipe DATA et de deux services <ul style="list-style-type: none"> <li>- le Service SI Patrimoine Social</li> <li>- le Service SI Patrimoine Fonctionnel.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantir la transversalité des outils support de la mise en œuvre des politiques publiques ;</li> <li>- Assurer le suivi opérationnel du Centre des Services Applicatifs ;</li> <li>- Contribuer avec le métier, à la conception et l'évolution du patrimoine applicatif métier ;</li> <li>- Participer à l'animation de la Direction en assurant l'encadrement hiérarchique de l'ensemble des services et le management des équipes sous sa responsabilité.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Règles et aspects légaux des SI ;</li> <li>- Connaissance des éditeurs et du marché ;</li> <li>- Méthodes et outils de planification.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Déplacements au sein des services déconcentrés et sur le territoire de la collectivité auprès des interlocuteurs et partenaires ;</li> <li>- Pics d'activité liés aux réunions de l'assemblée délibérante et aux projets de la collectivité ;</li> <li>- Horaires variables ;</li> <li>- Travail en situations complexes et dans des contextes d'urgences et d'imprévus</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>INGENIEUR DATA F/H</b>
Famille professionnelle	Technique
Cadre d'emploi	Ingénieur
Grade	Ingénieur, Ingénieur principal
Nombre	1
Motif	Expertise particulière
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b>  La Direction des Systèmes d'Information poursuit le développement de projets innovants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- La sécurisation de ses infrastructures, le développement du haut débit pour ses établissements, des plateformes téléphoniques, des systèmes de GED et de numérisation.</li> <li>- De nombreux chantiers autour du poste de travail comme la mobilité en autres</li> </ul> La mise en œuvre d'applications au service des compétences départementales, la solidarité, la mobilité, la jeunesse, le sport, la culture, le développement des territoires.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir l'architecture décisionnelle cible et les besoins d'infrastructures nécessaires au stockage et à la valorisation des données ;</li> <li>- Concevoir les projets d'industrialisation de traitement des données et superviser les équipes opérationnelles dans les projets d'intégration ;</li> <li>- Participer aux chantiers data structurants ;</li> <li>- Garantir la cohérence et la sécurité de l'écosystème décisionnel départemental ;</li> <li>- Accompagner les directions métiers dans les projets décisionnels et fournir aux équipes (data analystes) un appui technique à l'exploration complexe des données.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation supérieure, bac+5 en informatique ou école d'ingénieurs ;</li> <li>- Une ou plusieurs expériences dans le développement de projets d'intégration de données.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations avec les secrétariats généraux et les autres directions de la collectivité ;</li> <li>- Déplacement possible sur les sites.</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>CHARGÉ(E) DE MISSION FORMATION</b>
Famille professionnelle	Administrative
Cadre d'emploi	Attaché
Grade	Attaché, Attaché principal, Attaché hors classe
Nombre	1
Motif	Expertise particulière et qualifications spécifique attendue Défaut de candidatures
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sous l'autorité de votre responsable, vous êtes en charge d'identifier et d'analyser les besoins individuels et collectifs en matière d'évolution des compétences. En cohérence avec la politique de ressources humaines de la collectivité, vous assurez la conception et la mise en œuvre du Plan de Formation et des dispositifs de professionnalisation associés</li> </ul> </li>   <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Accompagnement de la stratégie RH de la collectivité en matière de formation</u></li> <li>- <u>Analyse des besoins de développement de compétences des services et des agents</u></li> <li>- <u>Conception du plan de formation</u></li> <li>- <u>Ingénierie de formation individuelle et collective</u></li> <li>- <u>Évaluation du plan de formation</u></li> </ul> </li>   <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste.</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Techniques de communication et de négociation</li> <li>- Méthodes et outils de recueil et de traitement de l'information</li> <li>- Marché de l'offre de formation (organismes) et partenaires institutionnels</li> <li>- Notions d'organisation, de conduite de réunion et de planification des tâches</li> <li>- Cadre juridique et réglementaire de la commande publique</li> <li>- Outils de gestion et suivi de l'activité</li> </ul> </li>   <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horaires variables. Pics d'activité liés au calendrier institutionnel</li> <li>- Travail en situation complexe et dans des contextes d'urgence et d'imprévu</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>CONSULTANT(E) EN ORGANISATION</b>
Famille professionnelle	Administrative, technique
Cadre d'emploi	Attaché, ingénieur
Grade	Attaché, attaché principal, ingénieur, ingénieur principal
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b> La Direction de la Modernisation et de l'Evaluation (DMEN) a pour objectif d'éclairer la décision stratégique par la mise en œuvre des fonctions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'évaluation des politiques publiques et l'animation du Système d'Information Décisionnel (SID)</li> <li>- L'accompagnement des projets de modernisation et de réorganisation</li> <li>- La conception et l'animation de la cartographie des risques départementaux</li> <li>- L'assistance à Maitrise d'Ouvrage (AMO) et/ou la chefferie de projets des projets prioritaires de l'administration.</li> </ul> </li>   <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Piloter et/ou accompagner les directions dans la mise en œuvre de projets transversaux et stratégiques en participant à l'acculturation au mode projet. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apporter une capacité à identifier les dysfonctionnements des processus métiers, de l'action publique départementale, une aide à la formalisation des diagnostics et à faire des préconisations (des axes d'amélioration, d'optimisation) en conformité avec les orientations du projet de mandat. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser toute étude d'analyse, d'évaluation, de parangonnage éclairant les décisions du DGS et du Président du Conseil départemental tout particulièrement pour l'optimisation des politiques départementales et leur efficience</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li>   <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduite de projet</li> <li>- Avoir de bonnes aptitudes pédagogiques</li> <li>- Savoir travailler en transversalité</li> </ul> </li>   <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b> Horaires réguliers, amplitude variable en fonction des obligations de service public et de la disponibilité des différents interlocuteurs Rythme de travail souple Disponibilité Portage politique et positionnement managérial nécessaires.</li> </ul>



Fonction	<b>Chargé(e) de mission protection des données et accès aux documents administratifs (PRADA)</b>
Famille professionnelle	Administrative
Cadre d'emplois	Ingénieur
Grade	Ingénieur
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	<p>▪ <b><u>Contexte du poste :</u></b>  Résolument tourné(e) vers l'aide à la décision, la chargée de mission PRADA participe à l'élaboration d'une politique départementale relative à la protection des données à caractère personnel, l'accès aux documents administratifs dans un cadre juridique renouvelé favorisant la mise à disposition numérique, notamment avec l'apparition du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).</p> <p>Elle réalise la coordination et le pilotage des dispositifs en matière d'informatique et de libertés ainsi que la communication de documents administratifs afin de sécuriser les décisions de la collectivité en la matière. Elle éclaire l'action des services départementaux en ces matières et assure le respect de ces législations. Dans le cadre de ses activités, la chargée de mission informe les différents services du rôle de la mission déléguée à la protection des données.</p> <p>▪ <b><u>Missions principales du poste :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduite de projet transversale (pilotage, accompagnement au changement, évaluation et suivi).</li> <li>- Contrôle du respect de la réglementation et des règles internes à la collectivité (veille juridique, diffusion d'informations légales, suivi de l'application de la protection des données liée à la RGPD).</li> <li>- Accompagnement à la conformité des règles relatives à la protection des données et l'accès aux documents administratifs</li> <li>- Information et conseil relatifs à la protection de données à caractère personnel et l'accès aux documents administratifs (actions de sensibilisation et de communication sur les obligations réglementaires et les bonnes pratiques, contrôle des mentions d'information sur tout support de collecte de données...)</li> <li>- Alerter la collectivité sur les risques et points de vigilance particuliers</li> <li>- Conduire une action de formation en interne auprès de tous les agents.</li> </ul> <p><b><u>Conditions particulières du poste :</u></b>  Déplacements très fréquents,  Disponibilité.  Permis B obligatoire  Bac + 3 ou ancienneté dans le domaine d'activité</p>

Fonction	<b>COORDONNATEUR/COORDONNATRICE MAINTENANCE ENTRETIEN</b>
Famille professionnelle	Technique
Cadre d'emploi	Technicien, ingénieur
Grade	Technicien, Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe , technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe, ingénieur, ingénieur principal
Nombre	1
Motif	Expertise particulière et qualifications spécifique attendue
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b></li> </ul> <p>La Direction de la Voirie Départementale est chargée de l'entretien, de l'exploitation et la modernisation de 4500 kms de routes départementales. Elle dispose de services centraux et de services déconcentrés en territoire, 5 arrondissements et 4 agences routières.</p> <p>Le Service Ouvrages d'Art est chargé de la gestion des ouvrages d'art sur domaine routier départemental (1350 ouvrages), sur voies vertes (38 ouvrages) et sur le site du Val Joly (13 ouvrages) avec un budget global de 6 à 8 ME. Il assure également la gestion des carrières et cavités souterraines situées sous le domaine routier départemental. Enfin, il émet des avis sur les projets d'ouvrages d'art neufs de la Direction et assure une assistance technique dans la gestion du barrage du Val Joly.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b></li> <li>- Gestion, Surveillance et Entretien du patrimoine des ouvrages d'art départementaux ;</li> <li>- Modernisation du patrimoine des ouvrages d'art départementaux ;</li> <li>- Participer à la transition numérique du service ;</li> <li>- Organisation et animation de partenariats ;</li> <li>- Pilotage d'opérations et de programmes.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b></li> <li>- Connaissances en pathologie et en réparation d'ouvrages d'art.</li> <li>- Permis B.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b></li> <li>- Déplacements sur l'ensemble du Département</li> </ul>

Fonction	<b>Chef(fe) de projet infrastructures routières F/H</b>
Famille professionnelle	Chef de projet
Cadre d'emploi	Ingénieur Territorial / Ingénieur Principal
Grade	A
Nombre	1
Motif	Expertise particulière ou d'une qualifications spécifique attendue
Spécificités du poste	<p>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b></p> <p>Au sein du Département, la Direction de la Voirie est chargée de l'entretien en, de l'exploitation et de la modernisation de 4 400 km de routes départementales, 900 km d'aménagements cyclables (Pistes et bandes cyclables, voies vertes, chaudiou) et 2 900 km d'itinéraires jalonnés (Véloroutes, boucles cyclo-touristiques et réseaux « Points-Nœuds »). Fin 2022, le Département a pris une délibération cadre afin de refondre complètement sa politique cyclable et adapter ses politiques publiques pour encourager et contribuer à la transition écologique et solidaire du territoire.</p> <p>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b></p> <p>Au sein du Pôle Programmation et Projets Routiers et sous l'autorité hiérarchique directe du responsable du pôle et de son adjoint, vous avez pour missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Piloter et planifier en tant que conducteur d'opération, l'ensemble des études et procédures réglementaires nécessaires à la réalisation des grands projets sur les routes départementales (DUP, Enquêtes publiques, Etudes d'impact, Etudes environnementales et de trafic, Mise en compatibilité du PLU, marchés de maîtrise d'œuvre et contrôle technique ...)</li> <li>• Elaborer les dossiers de consultations des différents prestataires en lien avec la direction de la commande publique, passer les commandes et piloter l'exécution des prestations ;</li> <li>• Réaliser des études en régie en lien avec le Bureau d'études, les antennes PPPR</li> <li>• Rechercher et maîtriser le foncier nécessaire aux opérations, en relation avec les négociateurs fonciers et la DAI;</li> <li>• Préparer la réalisation des travaux, passer les marchés et assurer la représentation technique du maître d'ouvrage auprès du maître d'œuvre (interne ou externe) et des différents partenaires</li> </ul> <p><b><u>Conditions particulières du poste :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permis B</li> <li>• Déplacements fréquents, réunions publiques en soirée</li> <li>• Formation ingénieur Voirie (Bac + 5)</li> <li>• Une expérience réussie en bureau d'études infrastructures Grands Projets serait appréciée</li> </ul>

Fonction	<b>Chargé(e) de mission Politique Cyclable</b>
Famille professionnelle	Administrative ou Technique
Cadre d'emplois	Ingénieur Territorial (A/A+)
Grade	Tous grades des cadres d'emplois mentionnés
Nombre	<b>1</b>
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Contexte du poste</u></b>            Au sein du Département, la Direction de la Voirie est chargée de l'entretien, de l'exploitation et de la modernisation de 4 400 km de routes départementales, 900 km d'aménagements cyclables (Pistes et bandes cyclables, voies vertes, chaudiou) et 2 900 km d'itinéraires jalonnés (Véloroutes, boucles cyclo-touristiques et réseaux « Points-Nœuds »). Fin 2022, le Département a pris une délibération cadre afin de refondre complètement sa politique cyclable et adapter ses politiques publiques pour encourager et contribuer à la transition écologique et solidaire du territoire.             Le service Politique Cyclable au sein de la Direction de la Voirie a pour objectif la mise en œuvre de l'ambition politique départementale en matière de politique cyclable, dont le schéma cyclable départemental fait partie.</li> <li>• <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Animation de la politique cyclable Départementale</b> (Suivi du Schéma cyclable pour la DV ; proposition d'aménagements du schéma à lancer en priorité ; participation aux réunions concernant le schéma cyclable avec EPCI et Communes ; Suivi des schémas cyclables des EPCI, pour assurer leur cohérence avec le schéma cyclable départemental) ;</li> <li>- <b>Suivi des projets et subventionnements</b> (Suivi particulier des aménagements sur RD proposé par les Arrondissements et PPPR ; Elaboration des dossiers de subvention et suivi (FMA-AC de l'État, INTERREG et FEDER de l'Europe) ; Instruction des dossiers déposés à l'appel à projets départemental (APCD) ; Avis techniques sur les aménagements proposés concernant le cyclable) ;</li> <li>- <b>Développement d'une expertise thématique</b> (lien avec l'ADAV et les partenaires du réseau, veille juridique et technique, suivi d'expérimentations en lien avec le cyclable).</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Relations professionnelles :</b>            Interne : les services gestionnaires de la voirie, les directions « Territoires et Transition » et « Ruralité Environnement »            Externe : les services de l'Etat, les collectivités, les associations d'usagers (ADAV les riverains de départementales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste :</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permis B</li> <li>- Déplacements réguliers sur l'ensemble du Nord, visites de terrain et de chantier (port de vêtements haute visibilité, connaissance des règles de sécurité du travail aux abords de voiries).</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>REFERENT(E) INFORMATIQUE</b>
Famille professionnelle	Technique, administrative
Cadre d'emploi	Agent de maitrise territoriaux, Technicien territorial, Rédacteur territorial
Grade	Agent de maitrise, agent de maitrise principal, technicien, technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe, technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe, rédacteur, rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe , rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b> Le Service Matériels d'Exploitation est chargé de gérer la flotte du matériel d'exploitation utilisé par les agents de voirie : tracteurs, camions, fourgons, machines à peindre, balayeuses, etc. Le référent informatique sera particulièrement en charge du déploiement du logiciel SIP<sup>2</sup>.</li> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A Assurer le contrôle de l'ensemble des saisies dans le logiciel SIP<sup>2</sup> ;</li> <li>- Identifier et corriger les dysfonctionnements et pannes</li> <li>- Effectuer un diagnostic ;</li> <li>- Réaliser une intervention de premier niveau ;</li> <li>- Gérer et actualiser une base d'informations ;</li> <li>- Vérifier la validité des informations traitées ;</li> <li>- Utiliser l'outil informatique et les logiciels de gestion ;</li> <li>- Enregistrer ou saisir des données informatiques ;</li> <li>- Intégrer les nouveaux matériels dans la base de donnée et retirer les matériels réformés après-vente ;</li> <li>- Assurer le suivi, en lien avec la DSI et le SVLD, des dysfonctionnements et évolutions du logiciel ainsi que le suivi du déploiement d'un nouveau logiciel en remplacement de SIP<sup>2</sup>.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maintien des conditions générales de production ;</li> <li>- Recensement des dysfonctionnements et des améliorations fonctionnelles.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Déplacements</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>RESPONSABLE ADJOINT(E) D'AGENCE ROUTIERE</b>
Famille professionnelle	
Cadre d'emploi	Ingénieur territorial, Technicien territorial
Grade	Ingénieur ,Ingénieur principal, technicien, technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe, technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b> La Direction de la Voirie Départementale est chargée de l'entretien, de l'exploitation et la modernisation de 4500 kms de routes départementales. Elle dispose de services centraux et de services déconcentrés en territoire, 5 Arrondissements routiers et 4 Agences Routières. L'Agence Routière a la charge des centres d'entretien routier de la Direction de la Voirie. Elle assure donc l'intégralité des travaux d'entretien et d'exploitation du réseau, lorsqu'ils sont confiés à la régie, de son périmètre.</li> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser les interventions à l'échelle du territoire ;</li> <li>- Exploitation du réseau en relation avec les autres gestionnaires et les concessionnaires ;</li> <li>- Entretien des différents éléments constitutifs de la voirie ;</li> <li>- Enjeux de la viabilité hivernale sur un territoire ;</li> <li>- Mise en place des systèmes d'astreinte et de surveillance ;</li> <li>- Intervention coordonnée du matériel et des véhicules ;</li> <li>- Conduire l'évaluation du projet ;</li> <li>- Mettre en œuvre les techniques d'analyse et de résolution de problèmes.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permis B</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horaires de travail variables</li> <li>- Grande disponibilité</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>Responsable d'équipe ingénierie Voirie</b> <b>F/H</b>
Famille professionnelle	Administrative ou Technique
Cadre d'emplois	Ingénieur Territorial (A/A+)
Grade	Tous grades des cadres d'emplois mentionnés
Nombre	<b>1</b>
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste :</u></b>            Au sein du Département, la Direction de la Voirie est chargée de l'entretien, de l'exploitation et de la modernisation de 4 400 km de routes départementales. L'Arrondissement Routier d'Avesnes assure l'intégralité des missions relative à la maîtrise d'ouvrage et à la gestion patrimoniale du réseau de son périmètre. Il est l'interlocuteur privilégié des territoires (élus, services de collectivités territoriales et leurs groupements, ...).            L'effectif de l'Arrondissement est d'environ 25 personnes réparties au sein de 3 cellules (gestion des ressources, technique, gestion patrimoniale), dépendant chacune directement du Responsable d'Arrondissement et de son Responsable Adjoint.</li> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste :</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le management de proximité de l'unité (2 chargés d'opération, 1 dessinateur / projeteur, 1 chargé d'études sur le foncier, 1 gestionnaire technique (Val Joly) ;</li> <li>- le suivi des études et travaux routiers en maîtrise d'ouvrage départementale (giratoire, aménagement cyclable, sécurisation de carrefours...) dans le respect du cadre technique, réglementaire et budgétaire ; la consolidation des démarches réglementaire et environnementale liés aux projets ; le pilotage des étude et travaux des infrastructures du Val Joly (voirie, ouvrages d'art et barrage) ;</li> <li>- La préparation des comités de suivi trimestriel des projets avec la Direction ; La sécurisation des appels d'offres sur les aspects techniques (mise en qualité des CCTP/BP/plans des DCE) ; La gestion des interfaces avec le SESRD pour les avis sécurité sur projet et les audits avant mise en service et le PPR pour l'organisation du plan de charge des études ;</li> <li>- Le suivi des procédures foncières en lien avec les projets (Moa CD59 et tiers) ; un soutien à l'expertise dans le domaine de la conception routière, promouvoir l'innovation, rédiger des avis techniques...</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste :</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permis B</li> <li>- Déplacements réguliers sur l'ensemble du Nord, visites de terrain et de chantier (port de vêtements haute visibilité, connaissance des règles de sécurité du travail aux abords de voiries)</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>CHARGÉ(E) DE GESTION FONCIERE</b>
Famille professionnelle	Administrative
Cadre d'emploi	Rédacteur territorial
Grade	Rédacteur, Rédacteur principal 2 <sup>ème</sup> classe, Rédacteur principal 1 <sup>ère</sup> classe
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b></li> </ul> <p>La DGA Solidarité Territoriale est composée de 8 directions thématiques : un Secrétariat Général, une direction de la Voirie, une direction des Bâtiments, une direction de l'Immobilier, une direction de l'Aménagement Territorial, une direction Ruralité et Environnement, une direction Education et une direction Sports et Culture, ainsi qu'un service études, prospective et projets transversaux</p> <p>Sous l'autorité du responsable de service, vous êtes en charge du recensement, de la gestion et du suivi du patrimoine départemental (propriétés bâties et non bâties, locations, mise à dispositions, copropriétés, servitudes...). Vous rédigez des actes administratifs divers (baux, conventions, autorisation etc.), instruisez des dossiers de vente du patrimoine non bâti et assurez la gestion des interventions et des contentieux. Vous suivez les aspects financiers, gestion des services faits, révision de loyer, régularisation de charges, budget des copropriétés, suivi de la fiscalité des dossiers.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Définition et mise en œuvre des procédures foncières adaptées</u></li> <li>- <u>Suivi des procédures d'acquisition/cession et rédaction des actes</u></li> <li>- <u>Gestion du domaine public et privé de la collectivité</u></li> <li>- <u>Gestion de l'information, classement et archivage de documents</u></li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disposer de bonnes capacités d'analyse et de synthèse</li> <li>- Savoir travailler en transversalité</li> <li>- Savoir s'organiser Être force de proposition</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail en bureau</li> <li>- Déplacements sur le territoire Départemental</li> </ul> </li> </ul>



Fonction	<b>RESPONSABLE DU SERVICE COACHING F/H</b>
Famille professionnelle	Responsable de service
Cadre d'emploi	Attaché territorial
Grade	A
Nombre	1
Motif	Expertise particulière ou d'une qualifications spécifique attendue
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b>  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 (DRE). Chaque MNE est organisée sur la base de 4 services : Orientation et Relations aux Allocataires, Service Coaching, Service Offre d'Insertion du Territoire et Service Relation aux Entreprises.  Sous l'autorité du responsable de MNE, le/la responsable du service « Coaching » assure la responsabilité hiérarchique des agents de son service (coaches) et, à ce titre, coordonne, régule et en évalue l'activité.</li>   <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Piloter le dispositif de coaching, en veillant au respect du cadre d'intervention des différents parcours (Primo, Rebond vers l'emploi, Jeunes), à la bonne alimentation du portefeuille des coaches et à la qualité de l'accompagnement.</li> <li>- Coordonner les agendas des coaches et les adapte aux flux des allocataires du RSA.</li> <li>- Veiller à ce que chaque allocataire coaché dispose rapidement d'un compte et d'un CV en ligne sur la plateforme NordEmploi, en étant garant-e des suites de parcours après le coaching (notamment en cas de réorientation).</li> <li>- Organiser, en ce qui concerne le coaching, le traitement des demandes en provenance de la plateforme téléphonique commune aux MNE (numéro unique : 03 59 73 73 59) et du portail NordServices.</li> <li>- Veiller au respect des obligations liées au financement européen et de l'utilisation de « Ma démarcheFSE+ » par les coaches.</li> <li>- S'associer aux opérations de remobilisation en lien avec les autres services de la MNE et contribue aux opérations « Réussir Sans Attendre ».</li> </ul> </li>   <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissance des acteurs socio-économiques et opérateurs des dispositifs d'emploi et d'insertion, des orientations politiques de la collectivité et de la législation et réglementation relatives aux dispositifs d'insertion, de formation, d'emploi.</li> <li>- Pics d'activités liés au calendrier institutionnel</li> <li>- Travail en situations complexes, et dans des contextes d'urgences et d'imprévus</li> <li>- Déplacements au sein des services déconcentrés et sur le territoire de la collectivité auprès des interlocuteurs et partenaires.</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>TRAVAILLEUR SOCIAL ACCOMPAGNEMENT GLOBAL F/H</b>
Famille professionnelle	Social
Cadre d'emploi	Assistant socio-éducatif
Grade	Assistant socio-éducatif, Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle
Nombre	4
Motif	Expertise particulière et qualifications spécifique attendue
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b></li> </ul> <p>Le Service Social de Proximité (SSP) accompagne les Nordistes pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prévenir des risques et les protéger des conséquences de perte d'autonomie de vie ;</li> <li>- faciliter l'inclusion sociale et promouvoir l'autonomie des personnes dans tous les domaines de la vie.</li> </ul> <p>Le SSP s'adresse à l'ensemble des personnes et peut proposer un accompagnement personnalisé sur le principe de la libre adhésion aux populations qui le demandent ou y consentent, dans le cadre d'une relation de confiance indispensable à la résolution des difficultés et aux changements attendus.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etre référent social de l'accompagnement global avec Pôle Emploi <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir les objectifs d'intervention sociale, sur la base d'un diagnostic social, en accord avec la personne accompagnée</li> <li>- Proposer une intervention sociale globale, graduelle, proportionnée, dans le cadre d'un Accompagnement Social Individuel (ASI ex ISAP) ou d'une Intervention Sociale d'Intérêt Collectif (ISIC), dans le respect des règles éthiques et déontologiques du travail social</li> <li>- Réaliser des bilans intermédiaires de l'intervention sociale, afin de réajuster, confirmer ou proposer d'autres orientations à la personne accompagnée</li> <li>- Assurer le suivi de l'activité en complétant les systèmes d'information prévus, notamment pour le Fonds Social Européen</li> </ul> </li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diplôme d'État de niveau II en travail social</li> <li>- Enregistrement du diplôme dans le répertoire ADELI à l'ARS</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b></li> </ul>

Fonction	<b>RESPONSABLE DU SERVICE EVALUATION ET CONTROLE DE FONCTIONNEMENT</b>
Famille professionnelle	Management
Cadre d'emploi	Attaché territorial, Ingénieur territorial
Grade	Attaché , attaché principal, ingénieur, ingénieur principal
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b> La Direction Générale Adjointe Enfance, Familles, Santé est organisée autour d'un secrétariat général et de 3 Directions dont la Direction Enfance Familles Jeunesse. Celle-ci est force de propositions quant au développement des politiques Enfance, Jeunesse et Famille du Département du Nord. Elle doit mettre en œuvre les politiques départementales en lien avec les territoires. Elle a pour vocation de protéger les enfants et de garantir la prise en compte de leurs besoins fondamentaux</li> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuer à la mise en œuvre des politiques sociales départementales ;</li> <li>- Développer une démarche de maîtrise des risques au profit du secteur de la protection de l'enfance ;</li> <li>- Définir et mettre en œuvre la programmation annuelle des contrôles de fonctionnement ;</li> <li>- Participer à l'élaboration et au suivi des CPOM ;</li> <li>- Piloter et évaluer l'activité du service.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître le cadre législatif et institutionnel de la protection de l'enfance et du secteur social et médico-social ;</li> <li>- Connaître la réglementation en matière d'autorisation, d'évaluation et de contrôle des établissements médico-sociaux ;</li> <li>- Etre en capacité de concevoir des tableaux de bord et des outils d'analyse.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horaires de travail variables ;</li> <li>- Déplacements dans tout le département.</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>ADMINISTRATEUR/ADMINISTRATRICE FONCTIONNEL(LE)</b>
----------	---

Famille professionnelle	Administrative, Technique
Cadre d'emploi	Ingénieur Territorial, Attaché territorial
Grade	Ingénieur, Ingénieur principal, Ingénieur hors classe, Attaché, Attaché principal, Attaché hors classe
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b></li> </ul> <p>La DEFJ, l'une des deux directions de la Direction Générale Adjointe Enfance, Familles, Santé, est force de proposition quant au développement des politiques Enfance, Jeunesse et Famille du Département du Nord. La DEFJ compte 126 agents répartis dans 4 pôles, 3 services, mais également les agents des 7 pôles territoriaux Enfance Famille Jeunesse.</p> <p>Au sein de la direction, le service pilotage répond à un besoin identifié en termes de renforcement de la fonction de pilotage et aide à la décision, de participation active à la démarche d'évaluation des politiques publiques sur le champ de l'Enfance Famille Jeunesse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiller à l'adaptation du Système d'Information (SI)</li> <li>- Assurer le MCO des applications</li> <li>- Coordonner la mise en œuvre opérationnelle des logiciels métiers</li> <li>- Contribuer à la feuille de route du SI EFJ :</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bac +5</li> <li>- Savoir travailler en transversalité</li> <li>- Savoir gérer son temps et organiser ses priorités</li> <li>- Savoir mener des tests, animer des groupes de travaux,</li> </ul> <p><b><u>Conditions particulières du poste</u></b></p> <p>-</p>

Fonction	<b>Chargé(e) de mission juridique – Accueil familial</b>
Famille professionnelle	Administrative
Cadre d'emploi	Attaché
Grade	Attaché, attaché principal, attaché hors classe
Nombre	1
Motif	Expertise particulière et qualifications spécifique attendue
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b></li> </ul> <p>Sous la responsabilité du responsable du service gestion des ressources humaines des assistants familiaux, au sein du Pôle Accueil Familial, vous participez à l'élaboration des procédures départementales en accueil familial et accompagnez la mise en œuvre de celles-ci auprès des territoires.</p> <p>Fort(e) de votre expertise juridique, vous assurez l'étude juridique des dossiers et procédez à la rédaction des actes liés aux fins de fonctions et à la discipline. Vous assurez également des missions d'appui et de conseil juridique sur les situations individuelles.</p> <p>Par vos qualités pédagogiques, vous participez à la diffusion et à l'appropriation des procédures départementales et à la formation des nouveaux embauchés assistants familiaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participer à la définition de la politique départementale d'accueil familial autour de 3 axes <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en œuvre les fins d'engagement</li> <li>- Conseil juridique et accompagnement</li> <li>- Instruction des situations et suivi de l'activité</li> <li>- Formation des assistants familiaux</li> </ul> </li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- DEA, DESS ou Master I ou II en droit ou administration publique et/ou expérience juridique confirmée sur des missions et des responsabilités équivalentes</li> <li>- Bonnes connaissances dans les matières juridiques suivantes</li> <li>- Action sociale en faveur de l'enfance, de la jeunesse et de la famille</li> <li>- Droit de la fonction publique territoriale</li> <li>- Droit privé (droit social, droit pénal)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilité et mobilité – Permis B (déplacements dans tout le Département)</li> <li>- Travail en situations complexes, et dans des contextes d'urgences et d'imprévus</li> </ul>

Fonction	<b>Chef(fe) de projet Accueil familial F/H</b>
Famille professionnelle	Chef de projet
Cadre d'emploi	Attaché territorial
Grade	A
Nombre	1
Motif	Expertise particulière ou d'une qualifications spécifique attendue
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b> La Direction Générale Adjointe Enfance, Familles, Santé est organisée autour d'un secrétariat général et de 3 Directions dont la Direction Enfance Familles Jeunesse (DEFJ). Au sein de la DEFJ, le pôle accueil familial participe à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de prévention et de protection de l'enfance. Il procède dans ce cadre notamment, à la gestion des ressources humaines de assistants familiaux, à l'établissement des paies et au développement de la politique de l'accueil familial sur le plan départemental.</li>   <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Piloter des projets techniques transversaux, tant sur le volet Ressources Humaines qu'en protection de l'enfance ;</li> <li>- Elaborer la rédaction, la diffusion et l'appropriation des procédures départementales auprès des territoires (avec deux objectifs prioritaires : la centralisation de la fonction RH au sein du Pôle et l'accompagnement des assistants familiaux) ;</li> <li>- Assurer un lien permanent avec les équipes du Pôle Accueil Familial et développer un partenariat renforcé avec les équipes des Pôles Enfance Jeunesse Famille et des Maisons Nord Solidarités.</li> </ul> </li>   <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- DEA, DESS ou Master I ou II en droit ou administration publique et/ou expérience juridique en ressources humaines et en accompagnement confirmée sur des missions et des responsabilités équivalentes ;</li> <li>- Bonnes connaissances dans les matières juridiques suivantes : action sociale en faveur de l'enfance, de la jeunesse et de la famille ; droit de la fonction publique territoriale ; droit privé (droit social, droit pénal) ; méthodes d'accompagnement RH des agents</li> </ul> </li>   <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste :</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilité et mobilité – Permis B (déplacements fréquents dans tout le Département)</li> <li>- Travail en transversalité et en situations complexes, et dans des contextes d'urgences et d'imprévus.</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>ADJOINT(E) TECHNIQUE</b>
Famille professionnelle	Social
Cadre d'emploi	Assistant socio-éducatif
Grade	Assistant socio-éducatif, Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle
Nombre	12
Motif	Expertise particulière et qualifications spécifique attendue Créations de poste
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b></li> </ul> <p>La DEFJ, l'une des trois directions de la Direction Générale Adjointe Enfance, Familles, Santé, 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.</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation du travail et de la continuité de service en concertation avec le responsable du service Enfance</li> <li>- Accompagner les professionnels du service</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diplôme d'État de niveau II en travail social</li> <li>- Expérience en protection de l'enfance souhaitée</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Déplacements fréquents</li> <li>- Amplitude horaire, pics d'activités liés au calendrier institutionnel, travail en situation complexes, et dans des contextes d'urgences et d'imprévus</li> </ul>

Fonction	<b>REFERENT(E) RENCONTRE PARENTS ENFANTS F/H</b>
Famille professionnelle	Social
Cadre d'emploi	Educateur de jeunes enfants
Grade	Educateur de jeunes enfants, Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle
Nombre	3
Motif	Expertise particulière et qualifications spécifique attendue Création de postes
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b></li> <li>. Le service de l'Aide Sociale à l'Enfance organise les rencontres parents-enfants en présence d'un tiers dans le cadre des mesures de placement. Cette mission essentielle et délicate a pour objectif de protéger, d'évaluer et d'accompagner la relation parent-enfant. Les observations recueillies pendant ces rencontres, contribuent aux propositions d'adaptation de la mesure et des modalités d'exercice des droits de visite et d'hébergement, en fonction de l'évolution des besoins des enfants concernés et des capacités parentales.</li> <li>Membre de l'équipe enfance et sous l'autorité hiérarchique du responsable, le référent « rencontres parents-enfants » est chargé de la médiatisation des visites entre un enfant et ses proches, selon les besoins identifiés par le collectif de travail. Son intervention est partagée entre la MNS et le lieu de rencontre parents-enfants (LRPE) pour une partie de son temps de travail (entre 20 à 50 %)</li> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b></li> <li>- Assurer les visites parents-enfants en présence d'un tiers, en MNS et LRPE</li> <li>- Proposer des évolutions des modalités d'exercice des droits de visite en présence d'un tiers</li> <li>- Développer une expertise sur la relation parents-enfants dans le cadre de la protection de l'enfance</li> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b></li> <li>- Diplôme exigé de travailleur social (DEES ou DEASS ou DEEJE)</li> <li>- Disponibilité (en particulier le mercredi)</li> <li>- Intervention à prévoir en lieu de rencontre parents-enfants pour 20 à 50 % du temps de travail (exception pour les MNS trop éloignées des LRPE).</li> <li>- Expérience en Protection de l'Enfance ou en soutien à la parentalité requise</li> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b></li> <li>- Déplacements fréquents</li> </ul>



Fonction	<b>TRAVAILLEUR SOCIAL ENFANCE F/H</b>
Famille professionnelle	Social
Cadre d'emploi	Assistant socio-éducatif, Educateur de jeunes enfants
Grade	Assistant socio-éducatif, Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle, Educateur de jeunes enfants, Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle
Nombre	7
Motif	Expertise particulière et qualifications spécifique attendue
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b></li> </ul> <p>La DEFJ, l'une des trois directions de la Direction Générale Adjointe Enfance, Familles, Santé, 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.</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuer à l'accueil et à l'accès aux droits des personnes et des familles</li> <li>- Mener des accompagnements individuels et collectifs</li> <li>- Réaliser des évaluations de situations dans les domaines de la prévention et de la protection de l'enfance :</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diplôme d'État de niveau II en travail social</li> <li>- Expérience en protection de l'enfance souhaitée</li> <li>- Pour les assistants sociaux, enregistrement du diplôme dans le répertoire ADELI à l'ARS du département du Nord</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Déplacements fréquents</li> <li>- Conduites exceptionnelles des enfants sur différents territoires.</li> </ul>

Fonction	<b>RESPONSABLE DE SERVICE ADMINISTRATION GENERALE ET ACTIONS TRANSVERSALES F/H</b>
Famille professionnelle	Management
Cadre d'emploi	Bibliothécaire territorial, Attaché territorial de conservation du patrimoine, attaché territorial
Grade	Bibliothécaire, Bibliothécaire principal, attaché de conservation du patrimoine, attaché principal de conservation du patrimoine, attaché, attaché principal
Nombre	1
Motif	Qualification particulière et expertise
Spécificités du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b> La médiathèque départementale compte 340 bibliothèques et médiathèques partenaires. Son organisation est composée de quatre sites et d'un service chargé des missions transversales. Ses missions se déclinent en quatre grands principes : conseiller, former, prêter et animer.</li> <li>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participez à la mise en œuvre du projet culturel et aux projet transversaux internes à la MDN et externes (lutte contre l'illettrisme, illettronisme notamment) ;</li> <li>- Piloter un service en charge de l'administration et des finances ;</li> <li>- Assurer un appui au management et à la gestion des ressources humaines par le suivi de l'organisation du travail ;</li> <li>- Veiller à l'optimisation et la sécurisation des procédures relatives aux activités de la médiathèque ;</li> <li>- Contrôler et évaluer l'emploi des ressources ;</li> <li>- Mise en œuvre d'outils de pilotage et de reporting.</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Attendus spécifiques du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expérience en management d'équipe</li> <li>- Maîtrise rédactions des marchés, réalisation de commandes diverses</li> <li>- Maîtrise de la rédaction des délibérations</li> </ul> </li> <li>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horaires de travail variables ;</li> <li>- Pics d'activités liés au calendrier institutionnel ;</li> <li>- Déplacements dans les services déconcentrés du Département et des partenaires.</li> </ul> </li> </ul>

Fonction	<b>Chargé(e) de mission relations sociales</b>
Famille professionnelle	Administrative
Cadre d'emploi	Attaché territorial
Grade	Attaché territorial, attaché principal
Nombre	1
Motif	Expertise particulière ou d'une qualifications spécifique attendue
Spécificités du poste	<p>▪ <b><u>Contexte du poste</u></b>          Sous l'autorité de votre responsable, vous êtes en charge du suivi et de la mise en œuvre des Commissions Administratives Paritaires, Commissions Consultatives Paritaires et Campagnes d'avancement et promotion. Vous intervenez quant au suivi et à l'évaluation des Lignes Directrices de Gestion.</p> <p>Vous pouvez également être invité à contribuer à des dossiers spécifiques et stratégiques dans le cadre de la politique RH de la collectivité sur un volet statutaire. Vous intervenez dans le cadre de la mise en place d'un dialogue de pilotage et de gestion des ressources humaines.</p> <p>Vous analysez la situation statutaire du personnel, actuels et futurs, pour répondre aux projets de développement de la collectivité. Vous participez au développement des méthodes et outils du service. Vous pouvez être amené(e) à participer à la conception, la mise en œuvre et à l'évaluation des projets et dispositifs transversaux</p> <p>▪ <b><u>Relations professionnelles :</u></b>          Internes :          - Relations avec l'ensemble des services de la collectivité          - Relations avec l'ensemble des agents de la collectivité          - Relations avec les élus et les instances décisionnelles          Externes : Relations avec les partenaires institutionnels</p> <p>▪ <b><u>Missions principales du poste</u></b>          - Diagnostic de l'existant en termes de ressources : effectifs, emplois, compétences ;          - Suivi des effectifs et de l'évolution des emplois          - Diffusion et partage d'informations sur les effectifs et les emplois en interne et en externe          - Elaboration de scénarios sur les évolutions des effectifs et des métiers de la collectivité.</p> <p>▪ <b><u>Conditions particulières du poste</u></b>          - Horaires variables          - Pics d'activité liés au calendrier institutionnel          - Travail en situation complexe</p>

2.1

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20240122-322610-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 24 janvier 2024

Publié le 25 janvier 2024

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 22 JANVIER 2024  
SEANCE DU 22 JANVIER 2024**

**Suite à la convocation en date du 10 janvier 2024**

**LE CONSEIL DEPARTEMENTAL**

**Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental**

Nombre de membres en exercices : 82

Étaient présents : Salim ACHIBA, Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Bernard BAUDOUX, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Pierre-Michel BERNARD, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Isabelle CHOAIN, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Frédéric DELANNOY, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Isabelle FERNANDEZ, Julien GOKEL, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Sylvie LABADENS, Nicolas LEBLANC, Vincent LEDOUX, Michel LEFEBVRE, Sébastien LEPRETRE, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Anne MIKOLAJCZAK, Luc MONNET, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Eric RENAUD, Bertrand RINGOT, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Anne VANPEENE, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Grégory BARTHOLOMEUS donne pouvoir à Julien GOKEL, Frédéric BRICOUT donne pouvoir à Anne-Sophie BOISSEAUX, Josyane BRIDOUX donne pouvoir à Frédéric DELANNOY, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Pierre-Michel BERNARD, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Christian POIRET, Christine DECODTS donne pouvoir à Barbara BAILLEUL, Laurent DEGALLAIX donne pouvoir à Yannick CAREMELLE, Sylvie DELRUE donne pouvoir à Michel PLOUY, Claudine DEROEUX donne pouvoir à Eric RENAUD, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Caroline SANCHEZ, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Isabelle CHOAIN, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Jacques HOUSSIN, Maryline LUCAS donne pouvoir à Charles BEAUCHAMP, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ donne pouvoir à Luc MONNET, Marie-Hélène QUATREBOEUF donne pouvoir à Barbara COEVOET, Sébastien SEGUIN donne pouvoir à Aude VAN CAUWENBERGE, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Valentin BELLEVAL, Philippe WAYMEL donne pouvoir à Marie CIETERS, Karima ZOUGGAGH donne pouvoir à Max-André PICK.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Jean-Noël VERFAILLIE.

Absent(e)(s) : Nicolas SIEGLER.

**OBJET** : Délibération cadre Santé et lancement de l'appel à projets Santé.

Vu le rapport DGAEFS-SG/2024/25

Vu l'avis en date du 15 janvier 2024 de la Commission Lutte contre les exclusions, enfance, famille, prévention santé, personnes âgées, personnes en situation de handicap, jeunesse

**DECIDE à l'unanimité:**

- d'approuver les orientations départementales pour la politique de santé telles que déclinées dans le rapport ;
  - d'autoriser le lancement de l'appel à projets de santé avec un budget de 460 000 € pour 2024, afin de soutenir des projets existants ou innovants d'associations de prévention et de promotion de la santé, dans les termes de la note de cadrage jointe en annexe 1.
- 

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 15 h 40.

55 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 19 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Mesdames ARLABOSSE, BOISSEAUX (porteuse du pouvoir de Monsieur BRICOUT) et CLERC ainsi que par Messieurs BAUDOUX et LEBLANC.

Madame CLERC et Monsieur RINGOT, présents à l'appel de l'affaire, avaient quitté définitivement la séance préalablement au vote et avaient donné pouvoir respectivement à Monsieur LEBLANC et Monsieur MANIER.

Madame VANPEENE ainsi que Messieurs CADART et VALOIS, présents à l'appel de l'affaire, avaient quitté momentanément la salle préalablement au vote.

Monsieur LEBLANC (porteur du pouvoir de Madame CLERC), 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 16 h 17.

Au moment du vote, 54 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations :	21
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 :	6 (Groupe Ecologiste Europe Ecologie Les Verts Génération.s)
Total des suffrages exprimés :	69
Majorité des suffrages exprimés :	35
Pour :	69 (Groupe Union Pour le Nord – Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen – Groupe Communiste et Républicain : Pour l’Humain d’Abord ! – Mesdames BAILLEUL, DECODTS et DEROEUX ainsi que Monsieur RENAUD, non-inscrits)
Contre :	0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental  
et par délégation,  
La Directrice des Affaires Juridiques  
et de l'Achat Public,

Claude LEMOINE

## **Appel à projets santé 2024 - 2026**

### **Privilégier l'accès aux soins et à la prévention pour tous**

#### **I. Contexte départemental**

La population nordiste comporte une part importante de personnes touchées par la pauvreté monétaire et d'allocataires du RSA. Le taux de personnes bénéficiaires de la Complémentaire Santé Solidaire sans participation financière (13%) est plus élevé qu'au niveau national (8%), signe d'une plus grande vulnérabilité de la population.

L'espérance de vie à la naissance est moins bonne dans le Nord que dans le reste de la France métropolitaine (77,2 ans pour les hommes et 83,8 ans pour les femmes en 2021 contre respectivement 79,4 ans et 85,5 ans en France métropolitaine). La mortalité prématurée évitable y est plus élevée (pathologie cancéreuse et diverses pathologies chroniques). Les besoins en matière de santé psychique sont également importants.

Le Département du Nord porte une attention particulière à l'état de santé des Nordistes et veille à proposer une offre de service public en matière de prévention santé. Résolument volontariste, cette politique est menée dans la proximité et la coopération avec les acteurs du territoire pour renforcer l'action dans le domaine des solidarités.

Tenant compte des inégalités territoriales de santé, le Département souhaite développer des actions de prévention et de promotion de la santé, fondées notamment sur le renforcement des compétences psychosociales et du pouvoir d'agir des personnes.

Une attention particulière est portée en direction des personnes les plus vulnérables, notamment les enfants et leur famille, les jeunes confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance, les personnes en insertion et les allocataires du RSA, les publics précaires, les personnes rencontrant des difficultés en matière d'autonomie.

#### **II. Objectifs**

**OBJECTIF GENERAL 1 : Favoriser l'accès aux soins et à la prévention des publics en situation de vulnérabilité ou de précarité**

➤ **Les objectifs spécifiques :**

1. Faire émerger l'expression des besoins de santé en donnant accès à des connaissances.
2. Valoriser les compétences des personnes afin de permettre l'ouverture, l'expression et l'échange.
3. Lutter contre l'isolement en recréant du lien social pour les publics isolés.
4. Orienter, si nécessaire, vers des structures de santé adaptées voire spécialisées.

5. Améliorer la prise en charge médicale des personnes en très grande précarité.

**Les objectifs spécifiques 1 et 2 sont impérativement présents dans les projets présentés, et déclinés opérationnellement.**

**OBJECTIF GENERAL 2 : Réduire les conduites à risques liées, selon le cas :**

**↳ à la sexualité**

Même si le nombre de découvertes de séropositivité au VIH dans les Hauts-de-France est inférieur au taux de la France métropolitaine, les rapports homosexuels restent le mode de contamination le plus fréquent. L'accès au dépistage et à la PrEP (prophylaxie pré-exposition) sont des éléments impératifs des stratégies de prévention.

**↳ aux consommations**

Les conséquences des consommations à risques pèsent lourdement sur les indices de mortalité et de morbidité. La Région Hauts-de-France est la première concernant les décès avant 65 ans attribuables à l'alcool et le Nord se situe au-dessus de la moyenne régionale, avec un taux de 5,5 décès pour 10000 habitants. Les pratiques de consommation ponctuelle importante d'alcool chez les jeunes sont également en augmentation.

La surmortalité régionale attribuée au tabac et la consommation intensive de tabac importante chez les jeunes dans les Hauts-de-France justifient d'identifier les actions de prévention dans ce domaine en tant que priorités.

Certains territoires présentent des indicateurs particulièrement défavorables pour le tabagisme et l'alcoolisme : Valenciennois, Cambrésis et Douaisis. L'Avesnois a le taux de mortalité prématurée liée à l'alcoolisme le plus élevé.

La consommation régulière de cannabis dans le Nord rejoint la moyenne française et la consommation de protoxyde d'azote est émergente depuis quelques années, avec risque non négligeable sur la pathologie mentale, neurologique et l'accidentologie.

**↳ aux addictions comportementales**

D'autres types de conduites à risques émergent telles que la surexposition aux écrans et l'addiction aux jeux, notamment chez les publics adolescents.

**Les objectifs spécifiques sont définis selon le public ciblé :**

**➤ Public moins de 16 ans et parents :**

1. Favoriser le développement des compétences psychosociales des jeunes dans une perspective de prévention précoce des conduites à risques et d'éducation pour la santé.
2. Développer les compétences parentales valorisant les facteurs de protection dans leurs modes éducatifs et contribuant au développement harmonieux de l'enfant et de l'adolescent.

**Ces deux objectifs spécifiques sont obligatoirement présents dans les projets qui seront présentés.**

Une attention particulière est portée sur les enfants les plus vulnérables, notamment ceux en situation de handicap ou confiés aux services de l'Aide Sociale à l'Enfance.



➤ **Public 16-25 ans en insertion :**

1. Favoriser l'adoption de comportements favorables à la santé.
2. Favoriser l'accès des jeunes et/ou de leurs parents aux ressources en matière de prévention des conduites à risque.
3. Faciliter le repérage des prises de risques et orienter les jeunes concernés pour une prise en charge adaptée.

**L'objectif 1 spécifique est obligatoirement pris en compte dans le projet.**

Une attention particulière est portée aux jeunes sortant de l'Aide Sociale à l'Enfance.

➤ **Publics les plus exposés et les plus vulnérables par rapport au risque de transmission du VIH et des IST :** Hommes ayant des rapports sexuels avec les hommes (HSH), lesbiennes, gay, bi, transsexuel, queer, intersexe (LGBTQI), migrants, usagers de drogues et personnes en situation de prostitution.

1. Favoriser l'adoption de comportements favorables à la santé, notamment au travers de l'incitation au dépistage.
2. Orienter les personnes vers une prise en charge spécialisée et adaptée.

**L'objectif 1 est obligatoirement pris en compte dans le projet.**

➤ **Public adulte vulnérable ayant un problème de santé lié à une addiction**

1. Favoriser l'adoption de comportements favorables à la santé.
2. Proposer un accompagnement dans le cadre de la prévention des conduites de consommation à risques qui soit complémentaire à l'offre de soins.
3. Orienter les personnes vers une prise en charge spécialisée et adaptée.

**L'objectif 1 est obligatoirement pris en compte dans le projet.**

---

Il conviendra de préciser pour le projet présenté à quel objectif général il correspond, décliner les actions opérationnelles en référence à la classification indiquée dans la note de cadrage.

4.1

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20240122-322607-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 26 janvier 2024

Publié le 26 janvier 2024

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 22 JANVIER 2024  
SEANCE DU 22 JANVIER 2024**

**Suite à la convocation en date du 10 janvier 2024**

**LE CONSEIL DEPARTEMENTAL**

**Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental**

Nombre de membres en exercices : 82

Étaient présents : Salim ACHIBA, Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Bernard BAUDOUX, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Pierre-Michel BERNARD, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Isabelle CHOAIN, Marie CIETERS, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Frédéric DELANNOY, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Isabelle FERNANDEZ, Julien GOKEL, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Sylvie LABADENS, Michel LEFEBVRE, Sébastien LEPRETRE, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Anne MIKOLAJCZAK, Luc MONNET, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Eric RENAUD, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Grégory BARTHOLOMEUS donne pouvoir à Julien GOKEL, Frédéric BRICOUT donne pouvoir à Anne-Sophie BOISSEAUX, Josyane BRIDOUX donne pouvoir à Frédéric DELANNOY, François-Xavier CADART donne pouvoir à Jean-Luc DETAVERNIER, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Pierre-Michel BERNARD, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Christian POIRET, Christine DECODTS donne pouvoir à Barbara BAILLEUL, Laurent DEGALLAIX donne pouvoir à Yannick CAREMELLE, Sylvie DELRUE donne pouvoir à Michel PLOUY, Claudine DEROEUX donne pouvoir à Eric RENAUD, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Caroline SANCHEZ, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Isabelle CHOAIN, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Jacques HOUSSIN, Maryline LUCAS donne pouvoir à Charles BEAUCHAMP, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ donne pouvoir à Luc MONNET, Marie-Hélène QUATREBOEUF donne pouvoir à Barbara COEVOET, Bertrand RINGOT donne pouvoir à Didier MANIER, Sébastien SEGUIN donne pouvoir à Aude VAN CAUWENBERGE, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Valentin BELLEVAL, Jean-Noël VERFAILLIE donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Philippe WAYMEL donne pouvoir à Marie CIETERS, Karima ZOUGGAGH donne pouvoir à Max-André PICK.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Sylvie CLERC, Vincent LEDOUX.

Absent(e)(s) : Marie CHAMPAULT, Nicolas LEBLANC, Marie SANDRA, Anne VANPEENE.

**OBJET** : Actualisation du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au

Vu le rapport DTT/2024/42

Vu l'avis en date du 15 janvier 2024 de la Commission Infrastructures, mobilités, aménagement du territoire, logement, habitat, développement économique, partenariats institutionnels, relations internationales et européennes

**DONNE ACTE:**

- de la présentation du bilan synthétique du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (SDAASP) 2017-2023 ci-joint en annexe ;

**DECIDE à l'unanimité:**

- d'engager avec le Préfet du Nord la démarche d'actualisation du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public ;
- d'élaborer la feuille de route départementale « France Numérique Ensemble » dans le cadre du SDAASP 2025-2030 ;
- d'autoriser le Département du Nord à répondre à l'appel à manifestation d'intérêt porté par l'Agence Nationale de Cohésion des Territoires (ANCT), relatif au cofinancement de postes de conseillers numériques coordinateurs ;
- d'autoriser Monsieur le Président à signer toutes les pièces relatives à l'appel à manifestation d'intérêt porté par l'Agence Nationale de Cohésion des Territoires (ANCT), relatif au cofinancement de postes de conseillers numériques coordinateurs.

---

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 16 h 25.

51 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 22 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Messieurs CATHELAIN et DETAVERNIER (porteur du pouvoir de Monsieur CADART).

Mesdames BECUE, FAUCHILLE et LABADENS, présentes à l'appel de l'affaire, avaient quitté momentanément la salle préalablement au vote.

Vote intervenu à 16 h 41.

Au moment du vote, 50 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 23

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 :**

Abstentions :	9 (Groupe Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord !)
Total des suffrages exprimés :	64
Majorité des suffrages exprimés :	33
Pour :	64 (Groupe Union Pour le Nord – Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen – Groupe Ecologiste Europe Ecologie Les Verts Génération.s – Mesdames BAILLEUL, DECODTS et DEROEUX ainsi que Monsieur RENAUD, non-inscrits)
Contre :	0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental  
et par délégation,  
La Directrice des Affaires Juridiques  
et de l'Achat Public,

Claude LEMOINE



**PRÉFET  
DU NORD**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Nord**  
le Département est là →

# Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public

## **BILAN 2017-2023**

**&**

**Synthèse des travaux  
de la journée d'échanges  
du 30 juin 2023**

**Soumis à l'approbation du Comité de pilotage  
du 1<sup>er</sup> décembre 2023**

## **Comité de pilotage du SDAASP du 1<sup>er</sup> décembre 2023**

### **1 - Eléments de bilan**

Le bilan du 1<sup>er</sup> Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public 2017 – 2023 a été réalisé sous la forme de fiches-actions complétées par les pilotes et copilotes des dites actions.

Chaque fiche-action est volontairement limitée à 2 pages en vue de permettre une appropriation rapide par l'ensemble des participants au comité de pilotage.

### **2 – Journée d'échanges autour du SDAASP le 30 juin 2023**

En complément du bilan par action, la journée « *Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public, où en est-on ?* » a permis de revisiter, dans le cadre d'ateliers de réflexion, les notions essentielles que sont :

- les 7 dimensions de l'accessibilité
- les 3 leviers d'action du SDAASP

en vue de fonder plus pertinemment le travail d'élaboration du 2<sup>ème</sup> SDAASP.

Les idées et propositions échangées ont fait l'objet d'une évaluation, par les participants, à l'issue des ateliers de travail. Ces éléments ont été synthétisés et ils sont proposés à la lecture avec une note attribuée pour chacun d'eux.

## Fiches-actions

Action 1 - Développer les structures de premier accueil, conventionner et former les agents à l'information et l'orientation des usagers

Action 2 - Accompagner la coopération intercommunale en matière d'action sociale

Action 3 - Développer une offre de services d'accueil du jeune enfant équilibrée sur l'ensemble du territoire

Action 4 - Garantir à tous un égal accès aux services dématérialisés

Action 5 - Mettre en place des adultes-relais formés et qualifiés dans les territoires où il existe un enjeu fort de prévention et d'accompagnement santé

Action 6 - Favoriser l'installation et les pratiques des professionnels de santé dans les zones identifiées comme fragiles (MSP)

Action 7 - Accompagner le développement de la télémédecine

Action 8 - Engager une réflexion sur le développement des services de transport à la demande

Action 9 - Accompagner la mobilité des publics les plus fragiles par le développement de plateformes de mobilité-insertion

Action 10 - Développer les alternatives à la voiture individuelle

Action 11 - Assurer une meilleure intégration des solutions de mobilité

Action 12 - Développer les activités commerciales en milieu rural

Action 13 - Mieux communiquer et informer sur les outils et les dispositifs d'accompagnement vers l'insertion professionnelle et la formation

Action 14 - Améliorer la réussite de tous les élèves quels que soient leur lieu de résidence et leur condition sociale

Action 15 - Développer l'accès à l'activité physique et sportive des publics qui en sont éloignés

Action 16 - Développer la synergie des réseaux d'acteurs agissant notamment auprès des publics isolés ou en difficulté d'insertion en faveur d'un accès renforcé à la culture

## **Action 1 - Développer les structures de premier accueil, conventionner et former les agents à l'information et l'orientation des usagers**

– 1<sup>er</sup> accueil social inconditionnel de proximité –

<i>Fiche élaborée par</i>	<i>Organisme(s) représenté(s)</i>
La Direction relation Aux Nordistes et Stratégie Partenariale	Département du Nord

Depuis plusieurs années, les opérateurs de protection sociale – CAF, MSA, CARSAT, CPAM – se sont engagés dans la dématérialisation progressive de leurs services. Cette stratégie vise, notamment, à répondre à un enjeu de maîtrise des dépenses dans un contexte économique de plus en plus contraint. Il en ressort qu'à l'heure actuelle les seuls services présents sur l'ensemble du territoire sont les services départementaux (sociaux et médico-sociaux) ainsi que les CCAS.

La dématérialisation a fait évoluer le parcours des usagers. Ainsi, la plupart des opérations sont aujourd'hui réalisables en ligne. Cependant, une telle dynamique peut interroger en termes de facilité d'accès aux droits pour certains publics touchés par l'illectronisme. Ce phénomène de desserrement du maillage en structures d'accueil des principaux opérateurs – via la suppression de services, la fusion ou la réduction des horaires d'ouverture – est plus spécifiquement observé en Sambre-Avesnois et dans le Cambrésis alors que ces territoires cumulent de fortes difficultés socioéconomiques, à l'instar des quartiers prioritaires au titre de la politique de la ville qui se trouvent dans une situation en partie similaire.

### **Objectifs :**

- Mailler le territoire de structures permettant de répondre aux besoins de pérennisation de certains services. Il s'agit ainsi de répondre à l'enjeu du desserrement du maillage des opérateurs sociaux et, in fine, de favoriser l'accès aux droits.
- Fournir un cadre homogénéisé de réflexion sur le déploiement du 1er accueil social inconditionnel de proximité. Si des éléments de cadrage concernant le 1er accueil social inconditionnel de proximité sont présentés dans un guide spécifique, il s'agit pour les acteurs du département de s'emparer de cette notion et d'adapter sa mise en œuvre aux ressources et besoins du territoire.
- Faciliter la compréhension de l'offre sociale de territoire pour les publics en difficulté. Cela interroge la coordination des acteurs au contact des publics pour lesquels se pose la question de l'accès réel aux droits et des moyens développés à cet effet : outils, temps de rencontre, formations, appui sur les intervenants de proximité, etc.
- Renforcer les réponses apportées aux publics les plus précaires en matière d'accès aux droits en facilitant leur orientation vers l'interlocuteur adéquat. Cela passe notamment par l'amélioration du repérage des ménages en difficultés en s'appuyant sur le réseau d'intervenants de proximité.

Ces objectifs sont à mettre en perspective avec 3 sous actions :

**Sous-action 1** / Développer des lieux d'accueil du public mutualisés type MSAP (aujourd'hui France Services) où les publics sont accueillis par des agents qui ne disposent pas systématiquement d'une formation sociale ou médico-sociale.

**Sous-action 2** / Mettre en place le 1er accueil social inconditionnel de proximité qui s'appuie sur une première ligne d'intervenants sociaux (socio-administratifs) ayant vocation à accompagner l'utilisateur, sur une rencontre ou plusieurs, dans ses démarches et l'orienter vers l'interlocuteur le plus adéquat le cas échéant. Par « intervenant social », il faut entendre un agent formé à l'accueil, l'écoute et l'orientation (accompagnement socio-administratif du public → « intervenant socio-administratif »).

**Sous-action 3** / Développer des démarches d'« aller-vers » les publics en difficulté dans une logique de repérage et de réorientation vers les structures de 1er accueil.

### **Territoires prioritaires :**

- Sambre-Avesnois - Cambrésis - Flandres / Quartiers prioritaires de la politique de la ville

**Pilotage :** Sous action 1 → Etat / Sous actions 2 et 3 → Département + Etat



## Partenaires :

- Sous action 1 → Département / EPCI / Opérateurs de services partenaires / France Services
- Sous actions 2 et 3 → Etat / Opérateurs de services (CPAM, CAF, CARSAT, MSA, Pôle Emploi, La Poste, etc.) / Têtes de réseau au niveau départemental (UDCCAS, Fédération des Centres sociaux, URIOPSS, Mission Régionale d'appui au développement de la médiation sociale portée par France Médiation, etc.) / Acteurs identifiés sur les territoires après diagnostic des « ressources locales ».

## Situation à mi-2023 (bilan succinct quantitatif et qualitatif) :

- Au 1er septembre 2023, 51 France Services labélisées dans le Nord.
- 6 FS itinérantes (FS-i) pilotées par le Département : Avesnois, Cambrésis, Douaisis, Flandres, Valenciennois et le Pays Lillois (119 communes sont desservies).
- 339 890 demandes traitées dans les 51 France Services depuis leurs créations.
- Démarrage de la déclinaison territoriale de la charte PASIP, en lien avec les Maisons Nord Solidarité (ex UTPAS) et les partenariats

## Recensement des principales actions menées :

<i>Actions</i>	<i>Maillage mutualisation</i>	<i>Information et accompagnement à l'usage</i>	<i>Initiatives collaboratives</i>	<i>Principaux apports</i>
<b>Maillage France Services</b>	9 FS portées par le CD59 3 FS fixes 6 FS itinérantes 122 communes couvertes	Formation CNFPT, les 9 opérateurs + services départementaux Outils information et traitement des démarches administratives	Présentation MSN et MDIE Création outils/opérateurs FS Création annuaire /démarches transfrontalières-MOT	Identification du nouveau service par les usagers et partenaires. Aboutissement des démarches : taux 80% dès 1 <sup>er</sup> passage
<b>Réorganisation des services Départementaux création DRNSP</b>	Articuler l'accueil des publics			

## Besoins prioritaires repérés à mi-2023 :

Réorganisation des services du Département de façon à articuler l'accueil des publics, travail avec les partenaires de l'action sociale en interne voire sur des partenaires extérieurs + Accompagnement, déploiement territorial et évolution du conventionnement avec les partenaires de l'accueil inconditionnel.

## Perspectives d'actions – dans le cadre du SDAASP 2 – pour les 3 prochaines années :

<i>Poursuite / Réorientation</i>	<i>Commentaires</i>
<b>Réorientation</b> : Poser la démarche qualité comme cadre de la conduite de l'ensemble des actions et projets conduits, en cours et à venir	Mise en place de la démarche qualité. Intégration de la Démarche service public +
<b>Poursuite</b> : articulations France Services / Maisons Nord Services	Contribuer au développement de l'amélioration à l'accès aux droits. Expérimentation des antennes France Services.
<b>Poursuite</b> : développement du réseau France Services (création de nouvelles formes de structures : accueil multi-site, antennes France Services, etc.)	
<b>Poursuite</b> : articulations avec les acteurs du numérique afin de réduire les situations d'illectronisme (centres sociaux connectés, les conseillers numériques, etc.)	
<b>Poursuite</b> : maillage partenarial à l'échelle territoriale et départementale afin de fluidifier les circuits au profit des usagers	

## **Action 2 - Accompagner la coopération intercommunale en matière d'action sociale**

<i>Fiche élaborée par</i>	<i>Organisme(s) représenté(s)</i>
<b>Pauline DURIEUX et Véronique PERCQ</b>	<b>UDCCAS – Département du Nord - Agence INord</b>

Un Centre communal d'action sociale conduit, à l'échelon communal, une action générale de prévention et de développement social en lien avec l'ensemble des partenaires et opérateurs du territoire. Sa création revêt un caractère obligatoire dans les communes de plus de 1 500 habitants. Deux champs d'intervention du CCAS peuvent être distingués :

- L'aide sociale légale et les missions obligatoires : il participe à l'instruction des dossiers d'aide sociale, procède à la domiciliation des personnes sans résidence stable présentant un lien avec la commune, tient à jour un fichier des bénéficiaires d'une prestation sociale et conduit une analyse des besoins sociaux (ABS) de la commune à chaque renouvellement de mandat municipal.
- L'action sociale extra-légale et les interventions dites « facultatives » : c'est principalement dans ce cadre que s'exprime l'action sociale des communes qui peuvent intervenir dans un champ d'action très large : aides financières sous diverses formes aux personnes, développement social, création et gestion d'Etablissement et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS), mise en place d'un service d'accueil de la petite enfance, aides financières, etc.

L'investissement de ces champs d'action étant laissé à la discrétion de chaque commune, toutes ne répondent pas de la même manière aux besoins de leur population en matière d'action sociale. Outre la volonté politique, les petites communes – notamment rurales – ne disposent généralement pas des capacités financières, matérielles, humaines pour élargir leur action sociale.

La loi d'orientation du 18 janvier 2005 relative à la cohésion sociale donne une base légale à l'action sociale intercommunale et ouvre le potentiel de développement des Centre intercommunaux d'action sociale. La mise en place de CIAS, ou du moins d'actions communes entre CCAS, permet aux petites communes ne disposant pas de CCAS de mutualiser les moyens humains et matériels en vue d'un renforcement de l'action sociale sur leur territoire ou pour proposer de nouveaux services à leur population. Cependant, ces structures sont relativement complexes à mettre en place pour des raisons politiques, juridiques mais aussi financières.

C'est pourquoi, il paraît pertinent de proposer un accompagnement, dans les premiers temps, des collectivités qui font le choix de mettre en place des actions communes ou de créer des services mutualisés (comme les services d'aide et d'accompagnement à domicile, les services de soins infirmiers à domicile, les services de portage de repas, etc.).

### **Objectifs :**

- Renforcer les réponses aux populations en situation de fragilité ou connaissant des difficultés d'ordre personnel, familial, économique ou professionnel, par la création de CIAS ou la mise en place de projets intercommunaux : établissement d'accueil de la petite enfance, services d'aides et de maintien à domicile, etc. Il s'agit ainsi de développer de nouveaux services répondant aux besoins de la population.
- Accompagner le maintien des populations dans les territoires ruraux en participant à l'attractivité de ces territoires. Le développement de CIAS doit constituer une opportunité pour les communes rurales disposant de moyens limités d'être en capacité de développer des services inédits susceptibles d'attirer une nouvelle population.

## Territoires prioritaires :

- Les territoires ruraux comptant de nombreuses communes qui ne disposent pas d'un CCAS ou uniquement d'un CCAS limité à l'aide sociale légale et aux missions obligatoires, ou encore dont le CCAS est administré bénévolement sans recourir à un professionnel.

## Pilotage :

- Copilotage UDCCAS / Département du Nord

## Partenaires :

- Agence iNord
- Association des maires du Nord (AMN) / Association des maires ruraux du Nord (AMRN) / URIOPSS

## Situation à mi-2023 (bilan succinct quantitatif et qualitatif) :

Chiffres-clés : 2 CIAS → CCFL + CCCA (champ de l'insertion)

## Recensement des principales actions menées :

<i>Actions</i>	<i>Maillage mutualisation</i>	<i>Information et accompagnement à l'usage</i>	<i>Initiatives collaboratives</i>	<i>Principaux apports</i>
Accompagnement en ingénierie de communes ou EPCI intéressées par de la mutualisation	3 accompagnements	- Information de l'offre d'accompagnement sur les sites internet : Département – UDCCAS - Agence iNord - Valorisation de 3 territoires nordistes qui mutualisent 1 ou plusieurs services	Des initiatives ont été prévues mais non réalisées en raison du covid et de la réorganisation des services départementaux	Mise à jour de questionnements L'action a permis d'apporter et soutenir les réflexions en la matière
Structuration de la mobilisation de l'ingénierie sociale	Mise en place d'un process Relais avec les territoires			

## Besoins prioritaires repérés à mi-2023 (en précisant succinctement lesdits besoins) :

Néant.

## Perspectives d'actions – dans le cadre du SDAASP 2 – pour les 3 prochaines années :

<i>Réorientation/Poursuite/Arrêt</i>	<i>Commentaires</i>
Réorientation	<p>Sensibilisation et accompagnement des EPCI intéressés de travailler la question de l'intercommunalité sociale (UDCCAS, iNord, Département).</p> <p>Mettre en place une nouvelle dynamique avec les Directions Opérationnelles, la DRNSP (Direction Relation aux Nordistes et Stratégie partenariale) → Directions déléguées, les Chargés de projets de territoire → en lien avec l'animation relative à l'intercommunalité sur les territoires.</p> <p>Travailler la question du 1<sup>er</sup> accueil social inconditionnel de proximité, apportant ainsi une optimisation de la coordination des publics en territoires, de l'interconnaissance des professionnels, et potentiellement des projets de mutualisation.</p>

## **Action 3 - Développer une offre de services d'accueil du jeune enfant équilibrée sur l'ensemble du territoire**

<i>Fiche élaborée par</i>	<i>Organisme(s) représenté(s)</i>
<b>Christophe MASSON et Catherine DEMONDION</b>	<b>Département du Nord</b>

Un faible taux d'équipement en structures collectives petite enfance, plus particulièrement en Sambre-Avesnois et de façon plus nuancée dans le Douaisis et dans le Cambrésis, caractérise la situation de ces territoires. L'écart entre la part du nombre de naissances et la part de places en structures d'accueil du jeune enfant s'avère le plus important sur ces secteurs géographiques. Par ailleurs, le taux de couverture (rapport entre le nombre de places d'accueil individuel et collectif et le nombre d'enfants de moins de 3 ans) confirme le manque de solutions de garde en Sambre Avesnois.

Un tel contexte peut représenter un frein important à la reprise d'une activité professionnelle ou à l'inscription à une formation. Il semble donc essentiel de faciliter l'accès à ces services d'accueil afin de lever les freins à l'emploi liés à la garde d'enfants.

Par ailleurs, la présence de structures de garde pour les jeunes enfants est un facteur important d'attractivité du territoire pour les familles.

### **Objectifs :**

- Permettre aux familles de l'ensemble du territoire d'avoir accès à un accueil individuel ou en structure collective
- Assurer la possibilité de disposer d'un mode de garde financièrement abordable
- Lever les freins à l'insertion professionnelle

### **Territoires prioritaires :**

- Sambre-Avesnois, Cambrésis, Douaisis et plus généralement les territoires les moins bien dotés en services d'accueil

### **Pilotage :**

- Département et CAF (changement de pilotage intervenu courant 2022 : à l'origine Etat + CAF)  
[en prenant appui sur le Schéma Départemental des Services aux Familles (SDSF)]

### **Partenaires :**

- MSA / Communes / EPCI / UDAF / URIOPSS

### **Situation à mi-2023 (bilan succinct quantitatif et qualitatif) :**

- Identification des territoires sous dotés
- Augmentation du nombre d'EAJE sous forme de micro-crèches
- Soutien au développement des MAM
- Renforcement des missions des Relais Petite Enfance

**Recensement des principales actions menées :**

<i>Actions</i>
Accompagnement technique et financier des 6 PRH
Financement spécifique « bonus inclusion » et « inclusion handicap » et « mixité sociale »
Formation des professionnels dans le cadre du Plan Pauvreté

**Besoins prioritaires repérés à mi-2023 (en précisant succinctement lesdits besoins) :**

Mêmes besoins que précédemment :

- Réduction des inégalités
- Réponse aux besoins spécifiques
- Information et orientation des familles
- Inscription du SDSF dans une démarche de Développement Durable
- Développement de la qualité d'accueil du jeune enfant.

**Perspectives d'actions – dans le cadre du SDAASP 2 – pour les 3 prochaines années :**

⇒ à stabiliser dans le cadre de la réécriture du SDSF 2023-2027

<i>Poursuite des actions</i>	<i>Commentaires</i>
Renforcer la couverture territoriale pour répondre aux besoins prioritaires identifiés dans le diagnostic	<b>Accueil collectif / accueil individuel</b> Renforcer la couverture des QPV non couverts et le déploiement des offres sur les territoires identifiés dans le plan de lutte contre la pauvreté et le plan de relance. Définir un plan d'action pour faire face à la problématique de baisse du nombre et de remplacement des départs en retraite des assistants maternels
Renforcer la formation/qualification des professionnels et bénévoles	Déployer et accompagner les chartes de qualité et référentiels
Favoriser le recrutement	Valoriser et promouvoir les métiers
Développer le partenariat et l'interconnaissance des acteurs	S'appuyer sur la gouvernance du schéma à l'échelle départementale et des territoires: animation, création d'instances thématiques transversales, organisation de temps d'échanges spécifiques (webinaires)
Développer le lien service aux familles/écoles/parents	Développer les actions de transition petite enfance/école
Soutenir les publics en insertion	Développer les crèches AVIP en s'appuyant le renforcement du partenariat CAF/Pole Emploi/CD
Soutenir les familles monoparentales	Définition et suivi des indicateurs dans la mobilisation et le déploiement des dispositifs d'accueil petite enfance/enfance
Renforcer l'articulation des offres de service, la prévention précoce et prévenir/accompagner les violences intrafamiliales	Développer les actions de prévention 1000 premiers jours

## Action 4 - Garantir à tous un égal accès aux services dématérialisés

<i>Fiche élaborée par</i>	<i>Organisme(s) représenté(s)</i>
Anne DUCHEMIN	SIILAB/ DREETS

La connexion au réseau physique n'est pas la seule condition pour accéder aux services dématérialisés. Une partie de la population en marge des usages numériques rencontre aujourd'hui des difficultés pour retirer tous les avantages de l'offre numérique mise de manière croissante à sa disposition : la fracture numérique n'est pas uniquement générationnelle, mais également économique et sociale.

D'ailleurs, un néologisme traduit cet enjeu de la fracture numérique économique et sociale : l'illectronisme. Il correspond à un manque ou à une absence totale de connaissance des clés nécessaires à l'utilisation et la création des ressources électroniques. Selon l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), 11,5% de la population serait totalement illettrée et 24 % de la population si on y ajoute les personnes qui ne comprennent pas bien un texte et qui maîtrisent mal un calcul simple. C'est pourquoi, la plupart des intervenants sociaux (au sens large) attestent que l'accès au numérique se pratique beaucoup par le biais d'un accompagnement des usagers. Bien souvent, lesdits intervenants accomplissent les démarches en lieu et place des personnes en situation d'illectronisme.

### **Objectifs :**

- Assurer un maillage cohérent, sur l'ensemble du territoire départemental, de structures d'accompagnement aux usages numériques : orienter, accompagner, former et rendre autonome.
- Monter en compétence les professionnels autant que les citoyens et les publics concernés.

Ces objectifs sont travaillés en 5 sous actions :

**Sous-action 1** / Etat des lieux afin d'identifier les ressources existantes en matière de médiation numérique

**Sous-action 2** / Déployer un réseau de structures de premier accueil numérique de proximité assurant l'accompagnement des usagers peu autonomes en matière de démarches numériques

**Sous-action 3** / Développer des outils communs et renforcer la formation des travailleurs sociaux et bénévoles des associations mobilisés dans l'accompagnement du public. Il s'agira d'un socle commun de formation à destination des agents assurant le 1er accueil numérique ; ce travail permettra également d'aborder les questions de déontologie en matière de relation accompagnant/demandeur et de sécurisation des données personnelles

**Sous-action 4** / Renforcer et promouvoir la médiation numérique, notamment dans les tiers lieux, l'objectif étant la recherche d'un maillage de l'ensemble du territoire en structures de ce type

**Sous-action 5** / Appuyer les pratiques solidaires ; co-designer des projets pour amplifier la lutte contre l'illectronisme. Il s'agit de développer de nouveaux outils, lieux pour mettre en lien les personnes les plus défavorisées avec les outils numériques

### **Territoires prioritaires :**

- L'ensemble du territoire départemental

### **Pilotage :**

- DREETS-SIILAB

### **Partenaires :**

- Région Hauts-de-France / Département du Nord

- Les Assembleurs HUB régional pour un numérique inclusif
- EPCI / Association des Maires du Nord / Fédération des Centres sociaux et centres sociaux connectés / Union départementale des CCAS / Caisse des dépôts / Têtes de réseau de la médiation numérique (agence nationale de la cohésion des territoires, mednum) / Éducation nationale / Soliguide

### Recensement des principales actions menées :

<i>Actions</i>	<i>Maillage mutualisation</i>	<i>Information et accompagnement à l'usage</i>	<i>Initiatives collaboratives</i>	<i>Principaux apports</i>
Rencontre territoriales avec les 51 France Service	Partage des difficultés rencontrées et réponses apportées par les parties prenantes	Animation avec les 122 Conseillers Numérique France Service	Animation en collaboration avec le HUB et Interface	Amélioration de l'accès aux droits. Développement des Bus bleus France service
Animation locale portée par « les inclusifs » collectif en lien avec CD 59, les centres sociaux connectés et le SIILAB	Partage de bonnes pratiques	Présentation et promotion des réponses territoriales, partage des communs.	Contribution à la cartographie des ressources et des partenaires « carto.assembleurs . co »	Mise à jour et meilleure connaissances des acteurs. Identification des points à améliorer

### Besoins prioritaires repérés à mi-2023 (en précisant succinctement lesdits besoins) :

Accès au matériel et à la maîtrise des outils du numérique / usage du Facile A Lire et à Comprendre (FALC) / besoin d'interfaces plus simples, ergonomiques et compréhensibles pour le public cible / aider et accompagner les publics pour la gestion des données et le classement des documents dématérialisés / améliorer les interactions entre les conseillers numériques et les travailleurs sociaux / Initier à la médiation numérique les acteurs du PASIP « Premier Accueil Social Inconditionnel de Proximité » et ceux de la Maison Départementale des Personnes Handicapées

### Perspectives d'actions – dans le cadre du SDAASP 2 – pour les 3 prochaines années :

<b>Coordination et collaboration avec les dispositifs développés dans le cadre France Numérique Ensemble et son nouveau pilotage</b>	<i>Réorientation/ Poursuite/Arrêt</i>
<p><b>Quelques pistes en lien avec la feuille de route de France Numérique Ensemble :</b></p> <p>Renforcer le maillage et l'animation territoriale entre les France Service et les conseillers numériques avec l'ensemble de l'écosystème de l'accompagnement social existant (PASIP/CCAS/MNS/MDPH/ Médiathèques/Maison Santé Nord/ etc.)</p> <p>Promouvoir la cartographie des ressources du numérique</p> <p>Repérer les difficultés rencontrées par les publics fragiles (notamment en situation d'illettrisme) et chercher la simplification des supports écrits.</p> <p>Sensibiliser les organismes de formation du travail social pour former les futurs travailleurs sociaux</p> <p>Développer la formation continue : des élus, des professionnels dans une démarche holistique sur les situations d'illectronisme et de lutte contre le non-recours aux droits</p> <p>Développer et promouvoir le référentiel de compétences via PIX</p> <p>Développer une plateforme de la donnée dédiée à l'inclusion numérique pour garantir le « dites-le nous une fois »</p> <p>Contribuer à la valorisation des filières de reconditionnement et mise à disposition de matériel pour les publics les plus démunis. Réfléchir à de nouvelles formes d'usages et d'utilisation : location/mise à disposition/ coopérative</p>	<p>Poursuite + Réorientation compte tenu de la mise en œuvre prochaine de la stratégie France numérique ensemble (FNE)</p>

## **Action 5 - Mettre en place des adultes-relais formés et qualifiés dans les territoires où il existe un enjeu fort de prévention et d'accompagnement santé**

<i>Fiche élaborée par</i>	<i>Organisme(s) représenté(s)</i>
<b>Elvire BARREIRA</b>	<b>PDEC – Mission politique de la ville et égalité des chances</b>

Le département concentre 370 000 habitants issus des quartiers en politique de la ville (Nord : 2ème en France). Dans les quartiers défavorisés, l'état de santé des habitants est précaire (corrélation entre état de santé et conditions de vie). Le recours aux soins est moins fréquent (freins culturels et financiers). Quant à la démographie médicale, elle s'avère moins dense que dans les autres zones urbaines.

Ainsi, la lutte contre les inégalités territoriales et sociales dans le domaine de santé apparaît essentielle

La médiation santé permet une interface de proximité pour faciliter l'accès aux droits, à la prévention et aux soins de santé des publics qui en sont éloignés.

### **Objectifs :**

- Faciliter l'accès aux droits, l'accès à la santé, à la prévention et aux soins des habitants des QPV, par un accompagnement individuel de ces habitants par les adultes-relais-médiateurs-santé (ARMS)
- Intégrer les ARMS au sein des différents dispositifs et institutions au bénéfice des populations concernées : CPAM, CCAS, référents RSA, centres de santé, etc.

### **Territoires prioritaires :**

- Quartiers prioritaires Politique de la Ville

### **Pilotage :**

- Etat et Agence Régionale de Santé (ARS)

### **Partenaires :**

- Département
- Organismes de sécurité sociale
- EPCI porteurs d'un contrat de ville
- IREV

### **Situation à mi-2023** (bilan succinct quantitatif et qualitatif) :

Au 30 septembre 2023, 24 conventions ARMS sont actives sur le département du Nord : 3 sur le Valenciennois, 3 dans l'arrondissement d'Avesnes, 2 sur l'arrondissement de Cambrai, 2 sur le Douaisis, 2 sur le Cambrasis, 4 sur l'arrondissement de Dunkerque et 11 sur l'arrondissement de Lille.



**Recensement des principales actions menées :**

<i>Actions</i>	<i>Maillage mutualisation</i>	<i>Information et accompagnement à l'usage</i>	<i>Initiatives collaboratives</i>	<i>Principaux apports</i>
Déploiement de conventions ARMS	Maillage des QPV			

**Besoins prioritaires repérés à mi-2023 (en précisant succinctement lesdits besoins) :**

L'accompagnement à la santé des publics vulnérables reste un enjeu fort pour les futurs contrats de ville, qui démarrent début 2024.

Objectif d'un maillage ARMS sur l'ensemble des territoires en QPV à l'horizon 2030.

**Perspectives d'actions – dans le cadre du SDAASP 2 – pour les 3 prochaines années :**

<i>Poursuite</i>	<i>Réorientation</i>	<i>Arrêt</i>	<i>Commentaires</i>
X			

## **Action 6 - Favoriser l'installation et les pratiques des professionnels de santé dans les zones identifiées comme fragiles (MSP)**

<i>Fiche élaborée par</i>	<i>Organisme(s) représenté(s)</i>
<b>Laurent LOURME</b>	<b>Agence Régionale de Santé Hauts-de-France</b>

La lutte contre la désertification médicale et l'amélioration de la coordination des professionnels de santé dans l'optique d'une meilleure prise en charge des patients s'inscrivant dans un parcours de soins, sont des enjeux prégnants dans le Nord, particulièrement dans les territoires ruraux.

Les maisons de santé pluri-professionnelles (MSP) constituent l'un des leviers à la disposition des territoires pour attirer des professionnels de santé. En effet, elles offrent des perspectives professionnelles attractives basées sur une pratique collaborative et la possibilité de mutualiser des charges financières et administratives. La MSP n'est pas seulement le regroupement de plusieurs professionnels de santé en un même lieu mais relève d'un projet partagé dont l'objectif est la coordination des pratiques des professionnels. Les MSP sont labellisées par l'ARS sur la base du respect d'un cahier des charges national.

### **Objectifs :**

- Lutter contre la désertification médicale
- Favoriser une approche « parcours de soins » des patients par une prise en charge coordonnée par les professionnels de santé : liens ville-hôpital, suivi médecin généraliste / spécialistes / pharmaciens / paramédicaux...
- Proposer une offre de soins élargie en un même lieu

### **Territoires prioritaires :**

- Flandres ; Cambrésis ; Sambre-Avesnois
- Quartiers prioritaires Politique de la Ville
- Zones en difficultés et zones fragiles en offre de soins de premier recours

### **Pilotage :**

- Communes ou EPCI ou groupements de professionnels

### **Partenaires :**

- Etat
- Département
- Région
- ARS

## Action 7 - Accompagner le développement de la télémédecine

<i>Fiche élaborée par</i>	<i>Organisme(s) représenté(s)</i>
<b>Laurent LOURME</b>	<b>Agence Régionale de Santé Hauts-de-France</b>

Le développement de la télémédecine doit permettre de répondre à trois enjeux majeurs :

- L'élaboration d'une réponse aux difficultés d'accès aux soins des personnes dont le temps d'accès à un spécialiste ou un établissement pose problème (notamment la téléconsultation et la télé-expertise) ;
- L'amélioration de la qualité des soins ;
- La réduction du temps d'intervention médicale de manière significative afin d'augmenter les chances de survie et/ou de réduire les séquelles.

### **Objectifs :**

Dépasser le stade du développement isolé des systèmes d'information et engager, de façon durable :

- Le partage et l'échange d'informations ;
- L'usage des TIC pour renforcer la coordination des soins ; o une meilleure articulation entre acteurs sanitaires et médico-sociaux.

### **Territoires prioritaires :**

- Ensemble du territoire départemental

### **Pilotage :**

- ARS

### **Partenaires :**

- Etablissements et professionnels de santé
- Organismes de sécurité sociale

**Situation à mi-2023** (bilan succinct quantitatif et qualitatif) :

## **Action 8 - Engager une réflexion sur le développement des services de transport à la demande**

<i>Fiche élaborée par</i>	<i>Organisme(s) représenté(s)</i>
	<b>Région Hauts de France</b>

Certains territoires, ruraux ou périurbains, ne disposent pas de réseaux de transports en commun totalement efficaces, avec pour conséquence une dépendance à la voiture particulière, ce qui peut représenter un réel frein à l'inclusion sociale pour les personnes ne disposant pas de véhicule. Ces enjeux de mobilité autonome sont également importants pour les personnes à mobilité réduite ainsi que dans un contexte de vieillissement de la population.

### **Objectifs :**

- Développer des alternatives à la voiture particulière, en milieu peu dense, pour favoriser la mobilité du plus grand nombre. L'enjeu est de favoriser la fréquentation des transports publics en calibrant mieux l'offre aux besoins.
- Favoriser l'accès aux pôles d'emploi, en lien avec les plans de déplacement des entreprises, et aux pôles commerciaux et de services, prioritairement dans les centres-villes et centres-bourgs (Enjeu pour l'attractivité du territoire)

### **Territoires prioritaires :**

- Flandres ; Cambrésis ; Sambre-Avesnois
- Les territoires périurbains

### **Pilotage :**

- Région

### **Partenaires :**

- Département
- Etat – DDTM
- Syndicat Mixte de type SRU Hauts-de-France Mobilités (HDFM)
- Autorités organisatrices de mobilité (AOM)

### **Situation à mi-2023** (bilan succinct quantitatif et qualitatif) :

Le code des transports identifie les services de Transports à la Demande (TAD) comme relevant de la compétence mobilité d'une AOM. Ils sont définis comme étant des « services collectifs offerts à la place, déterminés en partie en fonction de la demande des usagers et dont les règles générales de tarification sont établies à l'avance, et qui sont exécutés avec des véhicules dont la capacité minimale est fixée par décret » (au moins quatre places, y compris le conducteur).

Le TAD est une notion qui regroupe tous les services publics de transport dont tout ou partie ne s'effectue qu'à la demande expresse de ceux qui les utilisent.

Aussi, ils sont souvent envisagés pour desservir des communes excentrées, dans les territoires ruraux ou périurbains ou encore pour accéder à des pôles d'échanges importants. Ils peuvent également avoir une

visée plus sociale en permettant l'accès aux soins, aux marchés, aux principaux bourgs, etc. Et ils sont alors à distinguer d'autres types de services comme les transports d'utilité sociale portés par des associations ou encore des services privés.

Le syndicat mixte de type SRU Hauts-de-France Mobilités a engagé en 2023 une réflexion sur la mise en œuvre d'une offre de service mutualisée de TAD pour les nouvelles AOM.

Dans le Département du Nord, plusieurs services de TAD sont déjà mis en place :

- La CU de Dunkerque : il existe un service circulant uniquement de nuit, venant compléter l'offre régulière de transport ; le service Etoile pour les personnes de plus de 70 ans à mobilité réduite ; et un service handibus pour les personnes en situation de handicap ;
- La Métropole Européenne de Lille (MEL) : le TAD mis en place vise à compléter l'offre de transport régulière existante
- La CC Pévèle Carembault : il s'agit d'un service qui existait déjà avant la prise de compétence au 1er juillet 2021. Cette Communauté de communes a en effet bénéficié d'une délégation de compétence de la Région pour pouvoir mettre en place ce service.
- Le SMTD : 22 lignes de transports à la demande (Tad'évéole)
- Le SIMOUV : un service de transport à la demande (TAD) sur 5 zones
- La CA de Cambrai : trois zones à faible densité de population desservies par un TAD
- CC du Sud de l'Avesnois : la solution « Avesnois à la Demande » permet de se déplacer d'arrêt de car à arrêt de car dans l'ensemble de la communauté de communes.

**Recensement des principales actions menées :**

<i>Actions</i>	<i>Maillage mutualisation</i>	<i>Information et accompagnement à l'usage</i>	<i>Initiatives collaboratives</i>	<i>Principaux apports</i>
Réflexion sur la mise en œuvre d'une offre de service mutualisée de TAD par HDFM	Nouvelles AOM (au 1 <sup>er</sup> juillet 2021)			

**Besoins prioritaires repérés à mi-2023 (en précisant succinctement lesdits besoins) :**

L'objet de cette action correspond parfaitement aux objectifs des futurs COM et PAMS. Ces travaux ne seront pas réalisés à l'échelle du département mais à celle des bassins de mobilité. Cette manière de travailler, demandée par la LOM, permettra de répondre aux attendus de cette action, de développer une vision de la mobilité ne prenant pas en compte les limites administratives.

Aussi, il n'est pas nécessairement pertinent de poursuivre cette action dans le prochain SDAASP.

Il serait néanmoins important d'avoir des points d'actualité réguliers sur l'avancement des travaux des COM et des PAMS auprès des différents partenaires du SDAASP.

**Perspectives d'actions – dans le cadre du SDAASP 2 – pour les 3 prochaines années :**

<i>Poursuite</i>	<i>Réorientation</i>	<i>Arrêt</i>	<i>Commentaires</i>
	X		

## **Action 9 - Accompagner la mobilité des publics les plus fragiles par le développement de plateformes de mobilité-insertion**

<i>Fiche élaborée par</i>	<i>Organisme(s) représenté(s)</i>
<b>Cécile BERGER / Caroline VASSEUR</b>	<b>Région Hauts de France /Département du Nord</b>

Les difficultés de mobilité de certains publics ne relèvent pas uniquement d'un maillage en transports en commun lacunaire ou de l'absence de voiture particulière, mais également de freins psychosociaux comme la problématique de maîtrise de la langue française pour passer son permis, lire un plan, créer un itinéraire, utiliser les distributeurs automatiques de titres de transport ou encore l'absence de maîtrise des normes de comportement (savoir-être, compostage du titre, etc.), la perception biaisée du territoire qui conduit certaines personnes à créer des frontières fictives.

Ces freins psychosociaux à la mobilité sont souvent décrits comme des freins périphériques majeurs pour l'accès à l'emploi.

### **Objectifs :**

- Assurer un accompagnement aux personnes en situation de fragilité sociale présentant des besoins matériels et financiers pour l'accès à la mobilité, par le développement d'un réseau de plateforme de mobilité-insertion
- Permettre aux personnes en empêchement de mobilité d'être autonomes dans leurs déplacements, dans leur vie sociale et professionnelle. Il s'agit plus particulièrement de favoriser le retour à l'emploi et/ou à la formation qualifiante des personnes en insertion, en développant leur mobilité
- Coordonner et articuler les dispositifs de mobilité existants, dans une logique d'interconnaissance des acteurs et de mutualisation des moyens.

### **Territoires prioritaires :**

- Les territoires ruraux
- Les QPV

### **Pilotage :**

- Département au titre de l'insertion + la Région pour son expertise mobilité

### **Partenaires :**

- DDETS et DREETS
- Hauts de France Mobilités (autorité organisatrice)
- EPCI
- Associations
- Partenaires du service public de l'emploi

### **Situation à mi-2023 (bilan succinct quantitatif et qualitatif) :**

#### **Pilotage Région**

La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) fixe de nouvelles modalités d'intervention publique concernant la mobilité solidaire, et le rôle de la Région, Autorité Organisatrice de Mobilité (AOM), se voit ainsi renforcé.

Des plans d'actions communs en matière de mobilité solidaire (PAMS), réalisés à l'échelle des 10 bassins de mobilité, sont en cours d'élaboration avec l'Etat, les Départements, les syndicats mixtes de type SRU et les partenaires de l'emploi, de la formation et de l'insertion. Ces documents devraient être signés en 2024, et opérationnels jusqu'en 2029.

Le Département du Nord est concerné par 4 bassins de mobilité :

- Littoral Nord
- Aire Urbaine Centrale
- Arrageois
- Hainaut-Cambrésis-Thiérache

La Région Hauts-de-France a anticipé cette mutation en soutenant dès 2018, via une ligne budgétaire spécifique, les plateformes de mobilité, lieux d'accueil et d'accompagnement qui proposent un panel de services à destination des personnes vulnérables, dont les parcours de mobilité se trouvent entravés économiquement, psychologiquement ou culturellement.

Soutenir ces structures, qui sont bien implantées localement, qui ont construit des partenariats avec leurs prescripteurs (Pôle Emploi, MEF, associations d'insertion, etc.) et finement analysé les enjeux de mobilité de leur territoire respectif, constitue d'ores et déjà un enjeu important pour les futurs PAMS.

Dans le cadre de l'Appel à Projet Insertion 2019-2022 le Département a financé 2 plateformes de mobilité portées par Wimoov sur les territoires du Cambrésis et du Valenciennois. Ces actions ont permis d'accompagner 1720 allocataires du RSA dans un parcours de mobilité (levée des freins psychologiques, accompagnement aux changements de nouvelles pratiques, lecture de plans...)

Avec le nouvel AAP Insertion 2022-2024, Wimoov s'est développée sur deux nouveaux territoires à savoir le Douaisis et les Flandres.

En 2022, la Région a soutenu 15 plateformes de mobilité, pour environ 3 500 bénéficiaires. 4 plateformes sont aidées dans le Département du Nord : Wimoov, via ses antennes à Caudry, Valenciennes, Hazebrouck et Douai.

#### Recensement des principales actions menées :

<i>Actions</i>	<i>Maillage mutualisation</i>	<i>Information et accompagnement à l'usage</i>	<i>Principaux apports</i>
Soutien régional et départemental aux plateformes de mobilité	Cofinancements de l'Europe, des EPCI	-Déploiement de plusieurs lieux d'accueil dans les différents territoires afin d'accompagner au plus près les usagers dans leur parcours de mobilité -Participation à différents forums en lien avec l'emploi, la mobilité... -Sensibilisation des différents prescripteurs aux problématiques de mobilité (PLIE, Pôle Emploi, Mission Locale, Maison Nord Emploi, Associations...)	Ancrage local nécessaire à une qualité de services adaptée aux besoins

#### Besoins prioritaires repérés à mi-2023 (en précisant succinctement lesdits besoins) :

L'objet de cette action correspond parfaitement aux objectifs des futurs PAMS. Ces travaux ne seront pas réalisés à l'échelle du département mais à celle des bassins de mobilité. Cette manière de travailler, demandée par la LOM, permettra de répondre aux attendus de cette action, de développer une vision de la mobilité ne prenant pas en compte les limites administratives. Aussi, il n'est pas nécessairement pertinent de poursuivre cette action dans le prochain SDAASP. Il serait néanmoins important d'avoir des points d'actualité réguliers sur l'avancement des travaux des COM et des PAMS auprès des différents partenaires du SDAASP.

#### Perspectives d'actions – dans le cadre du SDAASP 2 – pour les 3 prochaines années :

<i>Poursuite</i>	<i>Réorientation</i>	<i>Arrêt</i>	<i>Commentaires</i>
	X		

## Action 10 - Développer les alternatives à la voiture individuelle

<i>Fiche élaborée par</i>	<i>Organisme(s) représenté(s)</i>
	<b>Région Hauts de France</b>

La voiture individuelle demeure le moyen de déplacement privilégié de la population, avec les conséquences que l'on connaît en termes de congestion de certains axes routiers et d'augmentation de la pollution, du bruit et du nombre d'accidents.

Certains territoires, notamment ruraux ou périurbains, ne disposent pas de réseaux de transports en commun efficaces entraînant une dépendance à la voiture particulière. Cette situation peut représenter un réel frein à l'inclusion sociale pour les personnes qui ne disposent pas d'un véhicule.

Il apparaît donc important, au-delà de la poursuite du développement des transports collectifs, de déployer des alternatives à la voiture individuelle : le covoiturage, l'autopartage ou d'autres modes doux de type actifs comme la marche et le vélo.

### **Objectifs :**

- Développer les alternatives à la voiture individuelle pour favoriser la mobilité du plus grand nombre, et particulièrement des publics à contraintes spécifiques (personnes âgées, familles, personnes en situation de handicap...).
- Mettre en œuvre des mesures complémentaires à l'offre de transports urbains et interurbains.

Ces objectifs sont travaillés dans le cadre de 3 sous actions :

**Sous-action 1** / développer le covoiturage en visant à harmoniser les pratiques des territoires et les rendre ainsi plus visibles.

**Sous-action 2** / mener une réflexion sur la mise en place de services d'autopartage au cas par cas et adaptés aux besoins des habitants.

**Sous-action 3** / promouvoir les modes actifs, en se focalisant plus particulièrement sur la pratique du vélo, parfois plus adéquate aux trajets quotidiens.

### **Territoires prioritaires :**

- Flandres ; Cambrésis ; Sambre-Avesnois
- Les territoires périurbains

### **Pilotage :**

- Région

### **Partenaires :**

- Département
- Etat – DDTM
- SMIRT
- Autorités organisatrices de mobilité (AOM)



### Situation à mi-2023 (bilan succinct quantitatif et qualitatif) :

Les AOM, et notamment les nouvelles, vont progressivement s'approprier la compétence mobilité définie par la récente LOM et mettre en œuvre des actions pour soutenir le développement de solutions de mobilité alternatives à la mobilité individuelle et complémentaires aux transports collectifs. L'animation et la communication grand public autour de la mise en place de ces services est essentielle et conditionne, pour une bonne part, leur succès.

Dans une optique d'efficacité, il s'agit d'accompagner au mieux ces collectivités pour créer un réseau et des solutions de mobilités partagées attractives pour les usagers. Elles peuvent d'ores et déjà s'appuyer sur les outils proposés par Hauts-de-France Mobilités ou encore bénéficier de retours d'expériences pour des solutions expérimentées en région (exemple : le service d'autopartage par la Communauté de communes du Pays de Lumbres) ou ailleurs. Et il convient également de veiller à bien recenser les aires de covoiturage et de vérifier qu'elles proposent une couverture satisfaisante du territoire.

A noter enfin que la Région peut s'appuyer sur les réflexions COM et PAMS menées à l'échelle des bassins, et sur les besoins exprimés par les territoires, pour bâtir sa stratégie autour des mobilités partagées, sachant que c'est une compétence nouvelle que lui a donnée la LOM. En particulier, ces travaux pourraient permettre d'identifier les axes ou relations inter-EPCI pour lesquels le covoiturage peut venir en complément des dessertes plus lourdes organisées par car ou par train.

### Recensement des principales actions menées :

<i>Actions</i>	<i>Maillage mutualisation</i>	<i>Information et accompagnement à l'usage</i>	<i>Initiatives collaboratives</i>	<i>Principaux apports</i>
COM et PAMS en cours d'élaboration				

### Besoins prioritaires repérés à mi-2023 (en précisant succinctement lesdits besoins) :

L'objet de cette action correspond parfaitement aux objectifs des futurs COM et PAMS. Ces travaux ne seront pas réalisés à l'échelle du département mais à celle des bassins de mobilité. Cette manière de travailler, demandée par la LOM, permettra de répondre aux attendus de cette action, de développer une vision de la mobilité ne prenant pas en compte les limites administratives.

Aussi, il n'est pas nécessairement pertinent de poursuivre cette action dans le prochain SDAASP.

Il serait néanmoins important d'avoir des points d'actualité réguliers sur l'avancement des travaux des COM et des PAMS auprès des différents partenaires du SDAASP.

### Perspectives d'actions – dans le cadre du SDAASP 2 – pour les 3 prochaines années :

<i>Poursuite</i>	<i>Réorientation</i>	<i>Arrêt</i>	<i>Commentaires</i>
	X		

## Action 11 - Assurer une meilleure intégration des solutions de mobilité

<i>Fiche élaborée par</i>	<i>Organisme(s) représenté(s)</i>
	<b>Région Hauts de France</b>

Le Département du Nord est relativement bien maillé en transports en commun. Pour autant, le recours à la voiture particulière reste important au détriment des réseaux de transports en commun ou des autres alternatives à la voiture individuelles (covoiturage, modes actifs, etc.).

L'un des enjeux réside dans la mise en cohérence de cette offre de mobilité afin de la rendre plus « compétitive » que l'usage d'un véhicule individuel aussi bien en termes de temps de trajet que de coût.

Pour les personnes en situation de handicap notamment, l'intermodalité peut être le lieu d'une rupture insurmontable dans la chaîne de déplacements, rendant inopérants les aménagements réalisés par ailleurs.

### **Objectifs :**

- Assurer une meilleure articulation entre les différents réseaux existants sur le territoire, notamment en organisant le rabattement vers les gares et arrêts de transports en commun les plus structurants, dans une logique d'intermodalité, afin de favoriser l'usage de toute autre alternative à la voiture individuelle.
- Promouvoir l'essai des bonnes pratiques développées au niveau local.

Ces objectifs sont travaillés dans le cadre de 2 sous actions :

**Sous-action 1** / rechercher la coordination et la cohérence de solutions de mobilité à l'échelle des territoires. Il s'agit ainsi d'apporter de nouveaux outils d'aide à la décision aux AOM pour la définition de leur stratégie mobilité, mais également de les inciter à développer une vision transfrontalière de cette stratégie par la mise en lien avec les territoires, départements, pays limitrophes.

**Sous-action 2** / renforcer l'information à destination des habitants. L'information voyageurs est en effet un élément-clef dans la motivation du choix des habitants en faveur du mode de transport le plus pertinent

### **Territoires prioritaires :**

- L'ensemble du territoire départemental

### **Pilotage :**

- Région

### **Partenaires :**

- Département
- DDTM & DREAL
- SMIRT
- Autorités organisatrices de mobilité (AOM)
- Association Droit au vélo (ADAV)

## Situation à mi-2023 (bilan succinct quantitatif et qualitatif) :

Des Contrats Opérationnels de Mobilité (COM), réalisés à l'échelle des 10 bassins de mobilité, sont en cours d'élaboration avec les Départements, les syndicats mixtes de type SRU et les AOM. Ces documents devraient être signés en 2024, et opérationnels jusqu'en 2029.

Le Département du Nord est concerné par 4 bassins de mobilité :

- Littoral Nord
- Aire Urbaine Centrale
- Arrageois
- Hainaut-Cambrésis-Thiérache

Un des principaux objectifs des COM est de faciliter les pratiques intermodales, c'est-à-dire de rendre plus fluides les déplacements qui nécessitent au moins une rupture de charge et le recours à plusieurs modes.

Au travers des résultats des enquêtes ménages déplacements (EMD) réalisées sur l'ensemble du territoire régional, il est possible de mieux connaître les pratiques intermodales actuelles et de donner quelques grands points de repère sur ces pratiques. Même si les EMD ont été réalisées à des périodes différentes, certaines commençant à dater, elles permettent essentiellement de décrypter les déplacements intermodaux de plus de 10 km. Il est intéressant de réfléchir sur de telles distances car cela représente des trajets relativement longs pour lesquels une meilleure coordination entre AOM peut être attendue.

Il ressort également une grande méconnaissance des services de transports existants sur les territoires, y compris de la part des prescripteurs de mobilité. Des actions spécifiques relatives au recensement des services de transports, de son actualisation, de la communication auprès des prescripteurs et du public seront ainsi travaillées dans le cadre des COM et des PAMS.

Par ailleurs, au travers des COM et des PAMS, on est en droit de s'intéresser à la continuité des offres pour les Personnes en Situation de Handicap ou dont la Mobilité est Réduite (PSH-PMR), c'est-à-dire de voir comment ces personnes peuvent passer dans de bonnes conditions d'un réseau à l'autre et faire leur déplacement de bout en bout en empruntant les différents services.

## Recensement des principales actions menées :

<i>Actions</i>	<i>Maillage mutualisation</i>	<i>Information et accompagnement à l'usage</i>	<i>Initiatives collaboratives</i>	<i>Principaux apports</i>
COM et PAMS en cours d'élaboration				

## Besoins prioritaires repérés à mi-2023 (en précisant succinctement lesdits besoins) :

L'objet de cette action correspond parfaitement aux objectifs des futurs COM et PAMS. Ces travaux ne seront pas réalisés à l'échelle du département mais à celle des bassins de mobilité. Cette manière de travailler, demandée par la LOM, permettra de répondre aux attendus de cette action, de développer une vision de la mobilité ne prenant pas en compte les limites administratives. Aussi, il n'est pas nécessairement pertinent de poursuivre cette action dans le prochain SDAASP. Il serait néanmoins important d'avoir des points d'actualité réguliers sur l'avancement des travaux des COM et des PAMS auprès des différents partenaires du SDAASP.

## Perspectives d'actions – dans le cadre du SDAASP 2 – pour les 3 prochaines années :

<i>Poursuite</i>	<i>Réorientation</i>	<i>Arrêt</i>	<i>Commentaires</i>
	X		

## Action 12 - Développer les activités commerciales en milieu rural

<i>Fiche élaborée par</i>	<i>Organisme(s) représenté(s)</i>
<b>DCPI</b>	<b>Préfecture du Nord</b>

En raison de son urbanisation importante, le département du Nord offre de façon générale une bonne accessibilité aux commerces et services. Cependant, ce maillage de service est différent dans certains territoires ruraux.

Il est observé un phénomène de dévitalisation des centres-bourgs, qui du fait de l'étalement urbain et de la création des zones commerciales en périphérie, créent de nouvelles formes de consommation et donc perturbe l'équilibre de l'offre de services dans ces zones rurales.

La dévitalisation commerciale des centres-bourgs est particulièrement préjudiciable pour les personnes les moins mobiles et a des conséquences multiples sur l'attractivité des territoires, le maintien du logement, l'animation du lien social....

### **Objectifs :**

- Accompagner les collectivités dans leur soutien à la présence d'activités commerciales et de services
- Renforcer l'attractivité des territoires ruraux et le maintien du lien social.

### **Territoires prioritaires :**

- Flandres ; Cambrésis ; Sambre-Avesnois
- Les quartiers prioritaires de la ville

### **Pilotage :**

- Etat (DCPI)

### **Partenaires :**

- Etat
- Région
- Département
- EPCI
- Chambres consulaires

## Recensement des principales actions menées :

<i>Actions</i>	<i>Maillage mutualisation</i>	<i>Initiatives collaboratives</i>	<i>Principaux apports</i>
Lancement d'une étude commerciale sur Landrecies	Commune de Landrecies	Etude menée par l'ANCT dans le cadre de PVD	Lancement de l'étude d'ici la fin de l'année afin de déterminer des axes de travail en matière de commerces et lutter contre la vacance commerciale
Rénovation de commerces	Commune de Fourmies	Région : CVCB	2 commerces réhabilités depuis la mise en œuvre en 2019 permettant de renforcer l'attractivité commerciale de la commune
Vitrophanie	Commune de Fourmies	Région : CVCB	Vitrophanie incitative pour les commerces vacants afin de garder un centre-ville attractif. 5 vitrophanies déjà installées
Rachat et rénovation de locaux commerciaux sur Le Quesnoy	Commune de Le Quesnoy	Région : CVCB	Dès 2015, la commune de Le Quesnoy s'est engagée dans une politique de lutte contre la vacance commerciale. Elle rachète des locaux commerciaux afin de les rénover et les louer à un porteur de projet. Un commerce a déjà été racheté, un deuxième est en projet
Foncière de redynamisation commerciale	CCI		Une foncière est en cours de création par la CCI et la BDT sur le Grand Hainaut. Elle aura vocation à intervenir sur les PVD de la 3CA et de la CCPM
Réhabilitation d'une ancienne caserne à Sains-du-Nord	Commune de Sains-du-Nord	État Région Département	Site situé en centre-bourg, la commune est en train de le requalifier afin de développer le commerce et l'artisanat sur son territoire
Rachat d'un ancien café par la commune d'Avesnelles	Commune d'Avesnelles		La commune a récemment racheté un ancien café (« Café des sports ») afin de le réhabiliter et le louer à un porteur de projet

## Perspectives d'actions – dans le cadre du SDAASP 2 – pour les 3 prochaines années :

<i>Actions</i>	<i>Poursuite / Réorientation / Arrêt</i>	<i>Arrêt</i>	<i>Commentaires</i>
Déploiement du programme d'ingénierie Villages d'avenir			Prise de poste d'un chef de projet « Villages d'avenir » en janvier 2024 et accompagnement d'une première vague de 18 communes.

## **Action 13 - Mieux communiquer et informer sur les outils et les dispositifs d'accompagnement vers l'insertion professionnelle et la formation**

<i>Fiche élaborée par</i>	<i>Organisme(s) représenté(s)</i>
<b>Pierre LE FLOCH Emmanuelle CARDOT</b>	<b>DDETS du Nord</b>

Le Nord est doté de nombreux dispositifs, structures et initiatives pour orienter et informer les publics vers l'emploi et l'insertion professionnelle. Pourtant, les professionnels rencontrent encore des usagers exprimant un déficit d'information, d'orientation et de solutions.

Pour tenter d'y remédier, il paraît indispensable de développer une meilleure synergie des partenaires afin de rendre l'existant plus accessible et plus lisible (dispositifs, acteurs locaux, etc.).

### **Objectifs :**

Développer une meilleure synergie des partenaires afin de rendre l'existant plus accessible et plus lisible (dispositifs, acteurs locaux, etc.) avec deux entrées possibles :

- Territoriale : repérer les territoires déficitaires, sur lesquels l'action doit être portée prioritairement.
- Par type de cible : communication aux usagers et communication aux professionnels.

**Sous-action 1** / Dès validation du schéma, proposer l'inscription du sujet à l'ordre du jour des différents SPELOFP du département.

**Sous-action 2** / Réaliser une cartographie des acteurs et des instances existantes (SPEL, CTA, etc.) sur lesquelles il est possible de s'appuyer pour améliorer la communication sur les dispositifs existants.

**Sous-action 3** / Identifier les modalités de saisine et de mobilisation de ces instances afin qu'un volet communication sur les outils et dispositifs d'accompagnement vers l'insertion professionnelle et la formation soit inscrit dans leurs feuilles de route respectives, et s'assurer du suivi des actions mises en place.

### **Territoires prioritaires :**

- Territoires les plus ruraux (Flandres, Cambrésis, Avesnois)
- Quartiers prioritaires Politique de la Ville

### **Pilotage :**

- Etat (DDETS et Préfecture)

### **Partenaires :**

- Etat / Département / Région / EPCI / Pôle emploi / Missions locales

### **Situation à mi-2023** (bilan succinct quantitatif et qualitatif) :

Cartographie des acteurs réalisée sur l'arrondissement de Dunkerque. Outil non créé sur l'arrondissement de Lille du fait de la multiplicité des acteurs.

La boussole des jeunes et la mine d'infos sont opérationnels sur l'arrondissement de Douai. Difficulté pour étendre ces outils aux autres territoires sans impulsion au plus haut niveau.

## Recensement des principales actions menées :

<i>Actions</i>	<i>Initiatives collaboratives</i>
Réaliser une cartographie des acteurs et des instances existantes (SPEL, CTA, etc.) sur lesquelles il est possible de s'appuyer pour améliorer la communication sur les dispositifs existants.	Cartographie réalisée sur l'arrondissement de Dunkerque en liaison avec les acteurs. Création de la boussole des jeunes et Mine d'infos sur l'arrondissement de Douai.
Identifier les modalités de saisine et de mobilisation de ces instances afin qu'un volet communication sur les outils et dispositifs d'accompagnement vers l'insertion professionnelle et la formation soit inscrit dans leurs feuilles de route respectives, et s'assurer du suivi des actions mises en place.	Il existe des feuilles de route Etat/Région sur plusieurs SPEL orientées vers les métiers en tension (SAP, Automobile, ferroviaire), les formations et les recrutements.

## Besoins prioritaires repérés à mi-2023 (en précisant succinctement lesdits besoins) :

Intensifier la communication auprès des usagers, des employeurs et des collectivités (EPCI, Mairies)  
Besoin d'un appui des têtes de réseau administratif de la préfecture, du conseil régional et du CD au niveau départemental pour garantir la mise en œuvre de la démarche.

## Perspectives d'actions – dans le cadre du SDAASP 2 – pour les 3 prochaines années :

<i>Actions</i>	<i>Commentaires</i>
<p><b>A poursuivre :</b> Réaliser une cartographie des acteurs et des instances existantes (SPEL, CTA, etc.) sur lesquelles il est possible de s'appuyer pour améliorer la communication sur les dispositifs existants.</p> <p><b>A réorienter :</b> Identifier les modalités de saisine et de mobilisation de ces instances afin qu'un volet communication sur les outils et dispositifs d'accompagnement vers l'insertion professionnelle et la formation soit inscrit dans leurs feuilles de route respectives, et s'assurer du suivi des actions mises en place (Action à redéfinir et à réorienter vers : Mobiliser largement les acteurs de l'emploi afin qu'un volet communication vers les usagers d'une part, les acteurs d'autre part soit inscrit dans leurs actions et s'assurer de cette mise en place).</p>	<p>Redéfinir les contours de cette action. Implication de la préfecture, du Département, de la Région et des membres du SPE (ML, PE, Cap emploi).</p> <p>Parvenir à un document de synthèse qui fasse l'unanimité. Rédiger une version plus simplifiée à destination des usagers, des collectivités (EPCI, mairies) et une version plus détaillée à destination des partenaires institutionnels (opérateurs, prescripteurs, chambres consulaires, CR, CD, PE, ML, Cap emploi, sous-préfectures, préfecture...).</p> <p>Diffuser les dispositifs existants sur le réseau de communication de chaque acteur institutionnel.</p>

## Action 14 - Améliorer la réussite de tous les élèves quels que soient leur lieu de résidence et leur condition sociale

<i>Fiche élaborée par</i>	<i>Organisme(s) représenté(s)</i>
Secrétariat général : Stéphane Lefèvre et Anne-Laure Vallier	DSDEN du Nord

Si les élèves scolarisés dans les écoles et collèges ruraux semblent mieux réussir, leurs trajectoires scolaires sont bien souvent moins ambitieuses (taux d'orientation en seconde générale et technologique dans le Nord), la part plus importante des non diplômés de la population non scolarisée de 15 ans et plus (40,6 % contre 37 % au niveau régional) ou encore la part plus faible des diplômés d'études supérieures de cette même population (16,9 % contre 21,5% au niveau régional).

Cette absence d'élévation du niveau de qualification peut également induire un moindre dynamisme économique lié aux emplois nouveaux issus du numérique et expliquer la sous-représentation des cadres (7,6 % contre 14,4 % en milieu urbain) et professions intermédiaires (16,9% contre 22,5%).

Si l'école constitue un élément structurant des espaces, la réussite de l'aménagement éducatif de chaque territoire rural passe par une amélioration des ressources humaines et matérielles, par un plus grand accès à la culture ainsi qu'une plus grande solidarité au niveau de l'intercommunalité ou du bassin de vie et un développement des complémentarités entre les différents pôles.

### **Objectifs :**

- Améliorer le fonctionnement de l'école rurale, la rendre attractive pour les élèves, les familles et les personnels.
- Implanter les équipements nécessaires à un enseignement de qualité dans les domaines du numérique, du sport, des arts et des sciences.

L'atteinte de ces objectifs s'appuie sur deux sous actions :

- **Sous-action 1** / Anticiper une meilleure mise en œuvre de la carte scolaire et de la prise en compte des besoins des territoires (bassin de vie ou intercommunalité) en élaborant, dans les territoires ciblés et volontaires, des engagements réciproques et réalistes entre, la DSDEN d'une part, qui accepte le principe d'une suspension d'une partie des retraits de postes d'enseignants induits par la démographie scolaire, et d'autre part, les élus locaux qui s'engagent à conduire un travail de réorganisation du réseau scolaire.
- **Sous-action 2** / Améliorer l'accès à la culture artistique et scientifique, notamment par le déploiement de contrats locaux d'éducation artistique.

### **Territoires prioritaires :**

- Flandres ; Cambrésis ; Sambre-Avesnois
- Quartiers politiques de la ville
- Zones d'éducation prioritaire (REP/REP+)

### **Pilotage :**

- Le Groupe de travail ruralité (composé d'élus désignés par le président de l'association des maires du Nord, de conseillers départementaux désignés par le président du département et de représentants de l'éducation nationale), est en charge du pilotage de la Charte. Il constitue le lieu privilégié de communication, d'échanges, d'élaboration de ressources et de mutualisation des bonnes pratiques



## Partenaires :

- Éducation Nationale
- Département
- Communes (association des maires du Nord)

## Situation à mi-2023 (bilan succinct quantitatif et qualitatif) :

La charte de l'école en milieu rural (2017-2020) a permis de maintenir un maillage optimal de l'offre scolaire sur le territoire en évitant certaines fermetures de classes maternelles et élémentaires (241 communes situées pour l'essentiel dans les bassins de Cambrai et de Sambre-Avesnois).

Sa reconduction sur la période 2021-2024 réaffirme un engagement fort de la part du département, des collectivités et de l'Éducation nationale et met l'accent sur trois axes : faire des territoires ruraux du Nord des territoires attractifs pour les familles et pour les personnels ; favoriser la réussite de tous les élèves et rendre possibles des parcours ambitieux ; promouvoir la santé et l'enseignement des valeurs de la République.

## Recensement des principales actions menées :

<i>Actions</i>	<i>Maillage mutualisation</i>	<i>Information et accompagnement à l'utilisateur</i>	<i>Initiatives collaboratives</i>	<i>Principaux apports</i>
Dédoublage des classes dans les établissements REP et REP+ pour les niveaux grande section, CP, CE1.	Les spécificités et besoins des quartiers en Politique de la ville et des territoires du bassin minier sont prises en compte, notamment dans le cadre du pacte des solidarités et de l'ERBM.			Le département vise un taux de réalisation à 100% à la prochaine rentrée 2024.
Les dispositifs nationaux et académiques sont mobilisés pour encourager la pratique artistique et culturelle ainsi que les pratiques sportives.	Tout le département		SDJES - DREAC	Promotion de l'éducation artistique et culturelle auprès des élèves.

## Perspectives d'actions – dans le cadre du SDAASP 2 – pour les 3 prochaines années :

<i>Poursuite</i>	<i>Réorientation</i>	<i>Arrêt</i>	<i>Commentaires</i>
		<b>x</b>	

## Action 15 - Développer l'accès à l'activité physique et sportive des publics qui en sont éloignés

<i>Fiche élaborée par</i>	<i>Organisme(s) représenté(s)</i>
Jean DEROISSART	Comité Départemental Olympique et Sportif du Nord

Le département du Nord est, de manière globale, correctement doté en termes d'équipements sportifs (étude DRJSCS 2016 + Etat des lieux du sport en Hauts de France – DRAJES 2022).

Cependant, la dimension sociale de l'accessibilité pose question. Ainsi, les coûts des équipements, du matériel, du prix de l'adhésion à un club mais également le niveau de diplôme, les revenus, le poids du cadre familial et le genre semblent constituer des freins à la pratique sportive. La question de la mobilité entre en jeu également.

Il paraît important de considérer le sujet de l'accessibilité à l'activité physique et sportive comme un levier ou un frein à la reconstruction des personnes ciblées (comme celles en situation d'exclusion ou de perte d'autonomie, etc.) et la mise en place de mesures d'accompagnement dans une démarche d'insertion sociale, voire socioprofessionnelle.

### Objectif :

- Faciliter la mise en relation des professionnels aux « cultures » différentes et secteurs d'intervention distincts afin de créer des synergies locales et départementales utiles pour développer l'accès à l'activité physique et sportive des publics cibles.

Cet objectif est décliné en 5 sous actions :

- **Sous-action 1** / Installer une instance de concertation départementale permettant d'associer l'ensemble des acteurs concernés par cette question de l'accessibilité à l'activité physique et sportive des publics cibles.
- **Sous-action 2** / Recenser les initiatives locales, métropolitaines et départementales ainsi que des cadres d'intervention mobilisables.
- **Sous-action 3** / Elaborer et mutualiser des outils (guide des recommandations, fiches pratiques, outil de recherche et d'orientation des publics, etc.) utiles à la mise en place de politiques territoriales d'accessibilité à la pratique sportive.
- **Sous-action 4** / Labelliser les structures (associations et collectivités locales) engagées dans l'accès des publics cibles à l'activité physique et sportive, sur la base d'un cahier des charges permettant d'attester de l'existence d'une volonté et de conditions adaptées (qualifications, disponibilité des équipements, matériels, contribution à une politique locale, etc.)

### Territoires prioritaires :

- Flandres ; Cambrésis ; Sambre-Avesnois
- Quartiers prioritaires Politique de la Ville
- Bassin minier

### Pilotage :

- CDOS Nord / DRAJES

**Partenaires :**

- Préfecture, PDEC, ARS
- Département
- Association des Maires du Nord
- Organismes sociaux (CAF, MSA, CPAM)
- IREV

**Situation à mi-2023** (bilan succinct quantitatif et qualitatif) :

Recueil des bonnes pratiques au sein des EPCI du Nord en terme d'accessibilité au sport pour les personnes en situation de handicap et le grand public (en terme de sensibilisation)

**Recensement des principales actions menées :**

<i>Actions</i>	<i>Maillage mutualisation</i>	<i>Information et accompagnement à l'usage</i>	<i>Initiatives collaboratives</i>
Rendez-vous personnalisés EPCI	Territorial	Information	X
Mise en place d'initiations et sensibilisations	Territorial	Information auprès du grand public	X

**Besoins prioritaires repérés à mi-2023** (en précisant succinctement lesdits besoins) :

Recenser les initiatives locales mises en place dans chaque EPCI, les mutualiser et les dupliquer.

**Perspectives d'actions – dans le cadre du SDAASP 2 – pour les 3 prochaines années :**

<i>Poursuite / Réorientation / Arrêt</i>	<i>Commentaires</i>
<b>Poursuite</b> des rendez-vous personnalisés	Édition d'un document Bilan pour duplication dans le Nord. Dans le but de favoriser la pratique physique et sportive auprès des publics cibles

## **Action 16 - Développer la synergie des réseaux d'acteurs agissant notamment auprès des publics isolés ou en difficulté d'insertion en faveur d'un accès renforcé à la culture**

<i>Fiche élaborée par</i>	<i>Organisme(s) représenté(s)</i>
<b>Aurélie VERMESSEN</b>	<b>Département du nord</b>

Le Nord se caractérise par une offre culturelle riche et diversifiée sur l'ensemble de son territoire, mais les arrondissements du sud sont globalement moins dotés en équipements.

Permettre l'accès à la culture au plus grand nombre est un moyen de générer du lien social, de rompre l'isolement des personnes en situation de précarité et /ou isolées socialement en raison d'un handicap, de l'âge, etc. en vue d'éviter toute forme d'exclusion.

Les politiques publiques départementales visent à réduire les déséquilibres et à favoriser la médiation en direction de tous publics. Il s'agit ainsi de faire de la culture un levier de développement des territoires.

### **Objectifs :**

- Renforcer l'action et la synergie des réseaux dans le cadre d'un projet intégré de développement culturel, fondé sur un diagnostic partagé avec les habitants
- Faire de la culture un outil d'inclusion sociale
- Favoriser l'émergence des lieux mixtes s'appuyant sur une implication active des habitants et des horaires d'ouverture adaptés
- Valoriser et mieux rendre accessibles les actions culturelles de l'ESS

Ces objectifs sont travaillés dans le cadre de 4 sous actions :

**Sous-action 1** / Elaborer des projets culturels de territoire qui seront définis après la conduite d'un diagnostic et qui s'appuieront sur le tissu existant.

**Sous-action 2** / Développer des actions d'accompagnement des publics fragiles vers la culture.

**Sous-action 3** / Favoriser l'émergence de lieux mixtes et mutualisés en lien avec les habitants.

**Sous-action 4** / Valoriser les actions culturelles de l'Economie Sociale et Solidaire.

### **Territoires prioritaires :**

- Le sud du Département, notamment avec la nécessité de renforcer le réseau du développement culturel sur ce territoire (Sud-Avesnois et cœur du Cambrésis), en lien avec les projets des EPCI.
- Plus largement, les territoires identifiés par les études du plan de lutte contre la pauvreté :
  - Territoires concentrant un taux de pauvreté supérieur à 25% : Fourmies et Maubeuge
  - Pauvreté des familles et des ménages jeunes, accrue dans les espaces les plus peuplés : Bassin minier, Sambre-Avesnois et MEL
- Les ménages âgés plus exposés à la pauvreté (14 à 21%) dans les territoires peu denses : Avesnois

### **Pilotage :**

- Communes / EPCI / Département

### **Partenaires :**

- État / Département / Région / Établissements culturels / Associations

## Situation à mi-2023 (bilan succinct quantitatif et qualitatif) :

- Le Département du Nord propose une offre culturelle variée de par les 10 équipements culturels qu'il gère en régie, et les nombreux dispositifs (développement culturel en milieu rural, lecture publique, musées thématiques, aide à la diffusion, collège au cinéma), qui se déploient sur l'ensemble du territoire, tissant un maillage territorial culturel important et complémentaire de celui des acteurs culturels de ces mêmes territoires.
- L'accès à la culture pour tous les publics, notamment les plus isolés, nécessite de développer des logiques d'accessibilité inversée pour aller vers ces derniers afin de faciliter leur accès à la culture, en immédiate proximité, tout en générant de la mixité et du lien social.
- Lors de la crise sanitaire, des actions ont vu le jour pour répondre aux problématiques d'isolement encore plus forte durant cette période. Aujourd'hui, ces actions sont poursuivies et adaptées.

## Recensement des principales actions menées :

Les expérimentations mises en place durant la crise sanitaire ont été pérennisées et développées.

<i>Actions</i>	<i>Maillage mutualisation</i>	<i>Information et accompagnement à l'usage</i>	<i>Initiatives collaboratives</i>
Bibliothèque à la maison	CCAS CLIC MDN	entrée dans le dispositif de nouvelles communes	une expérimentation avec les EHPAD est envisagée à horizon 2024/2025
Culture aux fenêtres	Communes Acteurs culturels Acteurs médico sociaux	Proposition de spectacles collectifs	à destination des communes signataires de la convention de lutte contre l'isolement.
Ouverture des horizons des enfants confiés à l'ASE	Organismes gestionnaires de l'ensemble du département	Direction Enfance Famille Jeunesse Direction Sport et culture	Projets construits en intelligence collective avec les éducateurs, les médiateurs des équipements culturels départementaux

## Besoins prioritaires repérés à mi-2023 (en précisant succinctement lesdits besoins) :

- Structurer l'interconnaissance des acteurs culturels et réseaux afin de développer les logiques partenariales en territoire
- Valoriser la dynamique de réseaux déjà présente et active en territoire
- Valoriser les ressources existantes
- Ouvrir sur des temps collectifs, favorisant le lien social et le vivre ensemble.

## Perspectives d'actions – dans le cadre du SDAASP 2 – pour les 3 prochaines années :

- Capitaliser sur ces nouvelles actions, les adapter pour les pérenniser
- S'appuyer sur des dynamiques déjà présentes en territoire pour une offre culturelle de proximité.

<i>Poursuite</i>	<i>Réorientation</i>	<i>Arrêt</i>	<i>Commentaires</i>
Ensemble des actions - RDCMR : Réseaux de développement culture en milieu rural - MT : Musées thématiques			

## Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public, où en est-on ? Journée d'échanges organisée le 30 juin 2023

A l'occasion de cette journée d'échanges, des ateliers thématiques démultipliés – avec des tables de travail réunissant 8 à 10 participants – ont été conduits sur 2 sujets primordiaux pour assurer la mise en œuvre du Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public :

- les 7 dimensions de l'accessibilité (voir en annexe le cadre posé)
- les 3 leviers d'action du SDAASP (voir en annexe le cadre posé)

Les idées/propositions échangées ont fait l'objet d'une notation par les participants à l'issue de ces ateliers. Dans la restitution ci-après, qui constitue un condensé de la somme des réflexions menées, un barème de 5 à 1 – de la pensée qui paraît la plus judicieuse à celle qui semble la moins pertinente – a été utilisé pour prendre en compte le classement opéré par les participants :

DU + 5 4 3 2 1 AU -

## LES 7 DIMENSIONS DE L'ACCESSIBILITE

### 1/ LE MAILLAGE TERRITORIAL ET LA POSSIBILITE D'AVOIR DU CHOIX

- Besoin de proximité et de couverture de tous les territoires 5
- Coordination entre les acteurs institutionnels au niveau départemental **et** au niveau des territoires 4
- Importance de la proximité physique avec les usagers, à l'instar des France services itinérantes 2
- Communication entre les acteurs institutionnels 2
- Travailler sur un socle de connaissance commun à tous les acteurs de l'accueil 2
- Assurer, si possible, une diversité des lieux ressources 1

### 2/ L'INFORMATION SUR L'OFFRE DE SERVICE

- Travailler la communication en direction du public 5
- Problème de visibilité et de compréhension de l'information 5
- Multiplier les canaux de communication + travailler sur la simplicité et la lisibilité 4
- Co construire avec les usagers l'information sur l'offre 4
- Impliquer les divers intervenants de l'aide à domicile dans la communication sur les trois principaux « guichets » MNS – FS – CCAS qui se trouvent sur leur territoire d'intervention (Assurer du lien entre les services ainsi qu'entre les partenaires) 4

- Réfléchir aux modalités d'accès à l'information sur l'offre de service ③
- Défaut de communication sur les outils existants ②
- Faciliter les points d'entrée du service public ②
- Développer l'offre d'information sur le numérique (points relais) ②
- Utiliser la méthode « FALC » pour rendre les dispositifs compréhensibles ②
- Vers un guichet unique ? ①
- Créer un accueil-orientation téléphonique centralisé ①

### 3/ LA DIMENSION TEMPORELLE, DONT LE TEMPS ET LA FACILITE D'ACCÈS (TEMPS DE TRAJET ET TEMPS D'ATTENTE SUR PLACE)

- Travailler la mobilité inversée ⑤
- Besoin de services de transport en commun ou à la demande ③
- Renforcer les lieux d'échange, comme les aires de covoiturage, les applications locales pour le covoiturage, les prêts de moyens de transport à coût modique (voiture, vélo, scooter), etc. ③
- Renforcer la politique publique du dernier kilomètre → rapprocher les services publics des populations qui en sont éloignées. (*éclairage apporté sur ce concept : « c'est à l'administration de parcourir le dernier kilomètre et non à la personne »* dixit Claire Hédon – Défenseuse des droits) ②

### 4/ LA DISPONIBILITE DU SERVICE (DELAJ COMPATIBLE AVEC LES BESOINS)

- Problématique des délais d'attentes pour accéder à certains services + problème de la gestion de l'urgence ⑤
- Améliorer le taux de décroché des plateformes téléphoniques ④
- Offrir la possibilité d'un accueil sans RDV ou de pouvoir obtenir un RDV rapide ④
- Assurer une flexibilité des horaires de RDV ②
- Installer des bornes numériques dans les lieux d'accueil et proposer une assistance en cas de besoin ②
- Problème crucial de l'accès aux soins, du suivi → parcours de santé ①
- Proposer quelques horaires atypiques ①

### 5/ LE COUT DU SERVICE

- Gratuité ④
- Transparence et communication sur le coût éventuel du service apporté ②
- Coût du matériel informatique (achat, prêt) ②

### 6/ LE NIVEAU DU SERVICE (QUALITE DU SERVICE ET AMPLITUDE HORAIRE)

- Développer une culture de la qualité de l'accueil → accueil bienveillant et serein → valoriser les personnes, remettre l'humain au cœur du système → accorder des moyens pérennes pour inscrire la démarche dans le temps ⑤
- Formation des agents en charge de l'accueil socio-administratif (1<sup>er</sup> accueil social inconditionnel de proximité) ⑤
- Distinguer le premier niveau d'accueil de celui du second niveau et réfléchir sur la notion de parcours social ④
- Mieux impliquer les institutions chargées du back-office pour tendre vers une meilleure qualité de service rendu à la population ④
- Evaluation du niveau de service par les usagers ②

## 7/ L'ACCESSIBILITE CULTURELLE ET SOCIALE (CAPACITE D'ACCEDE AUX SERVICES LIEE A LA COMPLEXITE DES DISPOSITIFS, DES DEMARCHES → FACILITER L'ORIENTATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DANS LE LIEU D'ACCUEIL)

- Accompagner / Sensibiliser / Eduquer aux démarches administratives (donner envie) → pour rendre autonome et responsabiliser la personne 5
- Médiation / Démarche d'aller vers les personnes isolées culturellement et socialement (personnes avec capacités psychiques et intellectuelles limitées ou réduites, personnes illettrées/vulnérables) → les aider à pousser la porte d'un service public 4
- Former aux outils de communication permettant les démarches administratives à distance (bémol : pour les personnes qui n'ont pas les capacités psychiques ou intellectuelles suffisantes) 2
- Réfléchir au pourquoi du non-recours aux droits à l'échelon local 2
- La dématérialisation à un rythme effréné (« tsunami ») → difficile de suivre et d'être autonome 1

### AUTRES :

- Bienveillance à développer (mettre en place une organisation bienveillante) 4
- Instituer des temps ressources 1

## LES 3 LEVIERS D'ACTION

### 1/ RENFORCER LE MAILLAGE ET LA MUTUALISATION DES SERVICES ET INFRASTRUCTURES

—> *Il s'agit de mettre en place de nouveaux lieux de services spécialisés ou mutualisés, comme les maisons de santé pluri-professionnelles, les FS, etc.*

- Organisation territoriale en réseau coordonné 5
- Mettre en place des projets de territoires par voie de convention 4
- Créer des plateformes communes et des cartographies des services 3
- Poursuivre le déploiement des France Services 2
- Animation, partenariat à tous les niveaux du central au local 2
- Renforcer les liens avec les CCAS 1
- Guichet unique 1

**Une table de travail a proposé de reformuler l'intitulé comme suit : *s'orienter vers un ajustement du maillage territorial* → avec une recherche d'équité zone urbaine / zone rurale et la complémentarité des services**

### 2/ FAVORISER L'ACCÈS A L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT A L'USAGE DU NUMERIQUE

—> *Dans bien des cas, lorsque l'offre de services paraît quantitativement suffisante, c'est au niveau de la coordination des acteurs et de l'amélioration des dispositifs d'information qu'il convient d'agir, en portant une attention toute particulière à l'accompagnement des populations les plus fragiles.*

- Créer un(des) espace(s) de communication et d'échanges entre les acteurs institutionnels 4
- Assurer une communication adaptée en direction des différents publics (comme des flash info, des réunions d'information, etc.) 3



- Développer des ateliers numériques / mettre en place des parcours de formation pour réaliser des accompagnements en mode pluri professionnel ③
- Disposer d'un référent numérique dans chaque MFS ③
- Mettre en place un dispositif de mentorat assuré par des jeunes expérimentés au profit des personnes éloignées du numérique (comme, par exemple, un certain nombre de retraités) ②
- Rendre le FALC obligatoire dans les lieux d'accueil du public ①
- Promouvoir un accompagnement numérique coordonné, lisible + ciblage des personnes qui en ont besoin ①
- Equiper toutes les écoles en matériel informatique ①

**Une table de travail a proposé de reformuler l'intitulé comme suit : *favoriser la lisibilité de l'information et sa pertinence ainsi que l'éducation à l'usage du numérique***

### 3/ APPUYER LES INITIATIVES COLLABORATIVES DANS LES TERRITOIRES

—> *Il s'agit promouvoir les initiatives des acteurs locaux dans leurs recherches de solutions spécifiques - voire innovantes - pour répondre aux besoins de services, comme les tiers lieux, les fab-lab, les aires de covoiturages, les dispositifs d'auto partage etc.*

- Organiser des temps de rencontres entre partenaires → interconnaissance → coordination → harmonisation des procédures → clarification des rôles (notamment dans le cadre du 1<sup>er</sup> accueil social inconditionnel de proximité) ④
- Mettre en place des projets partagés et privilégier la coopération entre collectivités publiques ④
- Créer une labellisation des initiatives territoriales remarquables ④
- Soutenir les initiatives de « café citoyen », « forum citoyen », espaces de co-working et fab-lab (espaces de mobilisation des usagers) ④
- Lancer des appels à projet ③
- Privilégier l'approche par le terrain (l'« aller-vers » → voir + loin pour éléments supplémentaires) ②
- Assurer des retours d'expériences ②

**Une table de travail a proposé de reformuler l'intitulé comme suit : *développer les mobilités → aller-vers/emmener-vers (technique, humain, citoyenneté, pédagogie et simplification)***

### Précisions sur certains concepts abordés dans le cadre des ateliers thématiques :

**Privilégier l'approche par le terrain >>>** *C'est l'« aller-vers » → sortir de son bureau, pour aller physiquement vers les personnes, afin de contrebalancer les attitudes de renoncement et d'isolement, dans un travail d'accès vers la citoyenneté. La relation d'aide devient une aide à la relation (Didier Dubasque – 2021 – assistant social, ancien président de l'Association nationale des assistants de service social [ANAS], a animé un groupe de travail sur le numérique au Haut conseil du travail social)*

**La personne (l'utilisateur) au centre >>>** *C'est à partir des attentes de la personne – de ses problèmes, de la perception qu'elle a de son propre devenir, de ses potentialités visibles ou à faire émerger – que doit se développer le travail social. Celui-ci devra lui permettre de devenir l'acteur de sa relation avec la société et de la réappropriation de ses droits. (« L'utilisateur au centre du travail social - Représentation et participation des usagers » Jacques Ladsous – 2006 – éducateur, ancien vice-président du Conseil supérieur du travail social, aujourd'hui HCTS)*

# ANNEXE

Les 7 dimensions de l'accessibilité et les 3 leviers d'action ont été définis par le CGET – Commissariat général à l'égalité des territoires.

## Les 7 dimensions de l'accessibilité :

- Le maillage territorial
- L'information sur l'offre de service
- La dimension temporelle, dont le temps et la facilité d'accès (temps de trajet et temps d'attente sur place)
- La disponibilité du service (délai compatible avec les besoins)
- Le coût du service
- Le niveau du service (qualité du service et amplitude horaire)
- La possibilité d'avoir du choix
- L'accessibilité culturelle et sociale (capacité d'accéder aux services liée à la complexité des dispositifs, des démarches → faciliter l'orientation et l'accompagnement dans le lieu d'accueil)

## Les 3 leviers d'action :

- Renforcer le maillage et la mutualisation des services et infrastructures  
→ Mettre en place de nouveaux lieux de services spécialisés ou mutualisés, comme les Maisons de santé pluri professionnelles (MSP), les France services, etc.
- Favoriser l'accès à l'information et l'accompagnement à l'usage du numérique  
→ Agir au niveau de la coordination des acteurs et de l'amélioration des dispositifs d'information en portant une attention toute particulière à l'accompagnement des populations les plus fragiles (En effet, une offre de service optimale du point de vue quantitatif n'est pas suffisante pour garantir un accès à toute la population)
- Appuyer les initiatives collaboratives dans les territoires  
→ Promouvoir les initiatives des acteurs locaux dans leur recherche de solutions spécifiques – voire innovantes – pour répondre aux besoins de services, comme les tiers-lieux, les fab lab, les aires de co-voiturage, les dispositifs d'autopartage, etc.

4.2

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20240122-322701-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 23 janvier 2024

Publié le 24 janvier 2024

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 22 JANVIER 2024  
SEANCE DU 22 JANVIER 2024**

**Suite à la convocation en date du 10 janvier 2024**

**LE CONSEIL DEPARTEMENTAL**

**Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental**

Nombre de membres en exercices : 82

Étaient présents : Salim ACHIBA, Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Bernard BAUDOUX, Charles BEAUCHAMP, Doriane BECUE, Valentin BELLEVAL, Pierre-Michel BERNARD, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, François-Xavier CADART, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Isabelle CHOAIN, Marie CIETERS, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Frédéric DELANNOY, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Isabelle FERNANDEZ, Julien GOKEL, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Sylvie LABADENS, Vincent LEDOUX, Michel LEFEBVRE, Sébastien LEPRETRE, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Anne MIKOLAJCZAK, Luc MONNET, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Eric RENAUD, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Grégory BARTHOLOMEUS donne pouvoir à Julien GOKEL, Frédéric BRICOUT donne pouvoir à Anne-Sophie BOISSEAUX, Josyane BRIDOUX donne pouvoir à Frédéric DELANNOY, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Pierre-Michel BERNARD, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Christian POIRET, Christine DECODTS donne pouvoir à Barbara BAILLEUL, Laurent DEGALLAIX donne pouvoir à Yannick CAREMELLE, Sylvie DELRUE donne pouvoir à Michel PLOUY, Claudine DEROEUX donne pouvoir à Eric RENAUD, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Caroline SANCHEZ, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Isabelle CHOAIN, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Valérie LETARD donne pouvoir à Jacques HOUSSIN, Maryline LUCAS donne pouvoir à Charles BEAUCHAMP, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ donne pouvoir à Luc MONNET, Marie-Hélène QUATREBOEUF donne pouvoir à Barbara COEVOET, Bertrand RINGOT donne pouvoir à Didier MANIER, Sébastien SEGUIN donne pouvoir à Aude VAN CAUWENBERGE, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Valentin BELLEVAL, Jean-Noël VERFAILLIE donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Philippe WAYMEL donne pouvoir à Marie CIETERS, Karima ZOUGGAGH donne pouvoir à Max-André PICK.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Sylvie CLERC.

Absent(e)(s) : Nicolas LEBLANC, Anne VANPEENE.

**OBJET** : Réaménagement de l'échangeur RD 650-621 à Lambres-lez-Douai - Approbation de la

Déclaration de projet emportant mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme (PLU) de Lambres-lez-Douai.

Vu le rapport DV/2024/6

Vu l'avis en date du 15 janvier 2024 de la Commission Infrastructures, mobilités, aménagement du territoire, logement, habitat, développement économique, partenariats institutionnels, relations internationales et européennes

Considérant que l'urgence a été préalablement approuvée à l'unanimité par le Conseil départemental dans les conditions prévues à l'article L.3121-19 du code général des collectivités territoriales

**DECIDE à la majorité:**

- d'adopter la Déclaration de projet emportant mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme (PLU) de la commune de Lambres-lez-Douai dans le cadre du projet de réaménagement de l'échangeur RD 650-621 à Lambres-lez-Douai, conformément au rapport et considérant le caractère d'intérêt général du projet tel qu'il a été présenté à l'enquête publique ci-jointe en annexe ;
  - d'autoriser Monsieur le Président à signer tous les actes correspondants.
- 

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 16 h 17.

Madame SANCHEZ est Vice-Présidente de DOUAISIS AGGLO et Maire de Lambres-lez-Douai. En raison de ces fonctions, elle ne peut prendre part ni au délibéré ni au vote.

Madame LUCAS (Conseillère communautaire à DOUAISIS AGGLO) avait donné pouvoir à Monsieur BEAUCHAMP. Elle ne peut prendre part au délibéré et au vote même par procuration. Il n'est donc pas tenu compte de ce pouvoir pour cette affaire.

Madame DESCAMPS-MARQUILLY avait donné pouvoir respectivement à Madame SANCHEZ. Cette dernière ne pouvant prendre part au délibéré et au vote, il n'est pas tenu compte de ce pouvoir pour cette affaire.

53 Conseillers départementaux étaient donc présents en séance. Ils étaient porteurs de 19 pouvoirs.

Après avoir appelé l'affaire, Monsieur POIRET déclare qu'il est concerné par la délibération en qualité de Président de DOUAISIS AGGLO et qu'il ne prendra pas part au vote. Monsieur CHRISTOPHE avait donné pouvoir à Monsieur POIRET. Il n'est donc pas tenu compte de ce pouvoir pour cette affaire.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Messieurs CADART, SIEGLER (porteur du pouvoir de Monsieur VERFAILLIE) et VALOIS.

Messieurs LEDOUX, présent à l'appel de l'affaire, et CADART avaient quitté définitivement la séance préalablement au vote et avaient donné pouvoir respectivement à Madame CHAMPAULT et Monsieur DETAVERNIER. Ces derniers n'étaient plus présents au moment du vote, il n'est donc pas tenu compte de ces pouvoirs pour cette affaire.

Mesdames SANDRA et CHAMPAULT, ainsi que Messieurs CATHELAIN et DETAVERNIER, présents à l'appel de l'affaire, avaient quitté momentanément la salle préalablement au vote.

Vote intervenu à 16 h 25.

Au moment du vote, 49 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 19

Absents sans procuration : 12

N'ont pas pris part au vote : 2 (en raison de la prévention des conflits d'intérêts)

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 : 62 (Groupe Union Pour le Nord - Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen - Groupe Communiste et Républicain : Pour l'Humain d'Abord ! - Mesdames BAILLEUL, DECODTS et DEROEUX, ainsi que 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,  
La Responsable du Service Assemblées et Contrôle  
de la Légalité,  
Direction des Affaires Juridiques et de l'Achat  
Public,

Vanessa VUJCIC

***PREFECTURE du NORD***  
**Département du Nord**  
**Arrondissement de Douai**  
**Communauté d'agglomération du Douaisis**  
**Commune de Lambres-lez-Douai**

*Enquête publique conduite  
du 13 novembre 2023 au 13 décembre 2023.*  
(Arrêté préfectoral du n° du 19 octobre 2023)



*Relative à la déclaration de projet du réaménagement  
de l'échangeur RD621-RD650 entraînant mise en compatibilité  
du Plan Local d'Urbanisme de Lambres-lez-Douai.*

## **Les conclusions et l'avis du commissaire enquêteur**

# Sommaire

## Table des matières

1. Le cadre général.....	5
1.1 Présentation ; cadre de l'enquête .....	5
2. Organisation ; déroulement de l'enquête .....	6
2.1. L'organisation de l'enquête Publique .....	6
2.2. Le déroulement de l'enquête publique. ....	8
3. Les conclusions du commissaire enquêteur .....	8
3.1. Les conclusions partielles.....	8
3.1.1. Les conclusions liées à l'étude du dossier.....	10
➤ Sur la procédure d'élaboration du Projet. ....	16
3.1.3. Les conclusions liées à l'analyse des observations du public.....	17
3.1.4. Les conclusions liées au mémoire en réponse du pétitionnaire.....	20
3.1.5. La synthèse de l'argumentaire.....	21
3.2. La conclusion générale.....	21
4. L'avis du Commissaire Enquêteur sur <i>la déclaration de projet du réaménagement de l'échangeur RD 621 RD 650, entraînant la mise en compatibilité du PLU de la commune de Lambres-lez-Douai.</i> ....	22

## Lexique

<b>EP</b>	<i>Enquête Publique</i>
<b>CE</b>	<i>Commissaire enquêteur</i>
<b>MRAe</b>	<i>Mission Régionale de l'Autorité environnementale.</i>
<b>Ae</b>	<i>Autorité environnementale nationale, le Conseil Général de l'Environnement et du Développement</i>
<b>Douaisis agglo</b>	<i>Communauté d'agglomération du Douaisis</i>
<b>PLU</b>	<i>Plan Local d'Urbanisme.</i>
<b>U</b>	<i>Zone Urbaine</i>
<b>AU</b>	<i>Zone à Urbaniser</i>
<b>A</b>	<i>Zone Agricole</i>
<b>N</b>	<i>Zone Naturelle</i>
<b>Np</b>	<i>Zone Naturelle de Protection des paysages.</i>
<b>AUe</b>	<i>Zone à Urbaniser à l'extension d'équipement.</i>
<b>NpI</b>	<i>Sous-secteur naturel de protection des paysages pour l'extension et le réaménagement des infrastructure et superstructures des voiries existantes.</i>
<b>PADD</b>	<i>Projet d'Aménagement et de Développement Durable.</i>
<b>GWh</b>	<i>GigaWatt/heure</i>
<b>SCoT</b>	<i>Schéma de Cohérence Territoriale.</i>
<b>ZAN</b>	<i>Zéro Artificialisation Nouvelle.</i>
<b>EBC</b>	<i>Espace de Bois Classé.</i>
<b>Département</b>	<i>Conseil départementale.</i>
<b>CAD</b>	<i>Communauté d'Agglomération du Douaisis.</i>
<b>dBA</b>	<i>Valeur en décibel.</i>
<b>CO2</b>	<i>Gaz Carbonique.</i>
<b>Véh.</b>	<i>Véhicule.</i>
<b>PDU</b>	<i>Plan de Déplacement Urbain.</i>
<b>AO</b>	<i>Autorité organisatrice.</i>
<b>BHNS</b>	<i>Bus de Haut Niveau de Service.</i>
<b>PCAET</b>	<i>Plan Climat, Air, Energie, Territorial.</i>
<b>RD</b>	<i>Route Départementale.</i>



<b>DREAL</b>	<i>Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement.</i>
<b>DDTM</b>	<i>Direction Départementale des Territoires et de la Mer.</i>
<b>VNF</b>	<i>Voies Navigables de France.</i>
<b>AMS</b>	<i>Avec Mesures Supplémentaires.</i>
<b>GES</b>	<i>Gaz à Effet de Serre.</i>
<b>OAP</b>	<i>Orientation d'Aménagement et de Programmation</i>

# 1. Le cadre général

## 1.1 Présentation ; cadre de l'enquête

L'échangeur routier en débat de Lambres-lez-Douai, a vu le jour quelques années après l'implantation de l'Usine Renault en 1970. Il est complexe pour ses usagers de la route, accidentogène, et il est à l'origine de remontées de files importantes aux heures de pointes tant le matin que le soir.

Il est au cœur d'un développement économique considérable, tant industriel que logistique animé par la communauté d'agglomération du Douaisis.

Cet équipement fait l'objet d'une réflexion de longue date. Le Département du Nord est l'autorité organisatrice de ces axes routiers, très fréquentés, plus de 20 000 véhicules/jour dont près de 15% sont des Poids Lourds.

Déjà en mai 2018, Christian Poiret Président de la communauté d'agglomération du Douaisis, annonçait la concrétisation de ce nouvel échangeur.

La volonté affichée du département est le réaménagement du site pour le simplifier tant dans l'usage des automobilistes que dans son exploitation et sa gestion. Une compétence qui est de la responsabilité du Département du Nord.

Ce projet qui se défend d'être animé par la volonté d'accompagner un développement de la fréquentation automobile, comme le dénonce ses opposants, va tout de même être impacté par le développement des trafics conséquents des bâtiments industriels et logiques qui s'y développent à proximité.

La Zone de l'Ermitage toute proche a vu l'arrivée de l'arrivée d'immenses plateformes logistiques dont la construction a été confiée à la Sté Goodman France pour le compte de ses clients, dans ce qui fut appelé initialement la ZAC de Renault.

- En 2019 un bâtiment de 25000 m<sup>2</sup> a vu le jour pour l'activité de la société Renault.
- Un autre de 37000m<sup>2</sup> pour Simastock du groupe Bills Deroo
- En 2000, c'est un entrepôt de 49600 m<sup>2</sup> qui a été mis en chantier
- En 2021 le groupe belge Fedrus International a investi les 37 000 m<sup>2</sup>. Le groupe Kuehne Nagel est chargé de l'exploitation de ce site ; notamment le stockage et la distribution de zinc sorti de l'usine d'Auby

Fin 2025, si le calendrier prévu est respecté, Envision AESC (Automotive Energy Supply Corporation), ex-filiale de Nissan rachetée en 2018 par le chinois Envision, devrait produire 9 GWh de batteries électriques par an, puis monter en puissance jusqu'à 30 GWh par an à la fin de la décennie.



L'objet de l'enquête prend la forme d'une déclaration de projet entraînant une mise en conformité du PLU de la ville de Lambres-lez-Douai. (Code de l'urbanisme articles L.153-16, L.153-54 à L.153-59, L.300-6 et R.153-13 et suivants)

Un PLU de cette commune qui est également en cours de révisions à la suite de la prescription décidée par le Conseil Municipal de Lambres-lez-Douai le 14 décembre 2022.

Une concertation préalable a été organisée par le Département du 22 mai au 22 juin 2023, la raison en était la demande de la levée de protection d'un boisement classé et de sa réduction. Il est prévu également la construction d'un bassin de rétention des eaux pluviales.

L'hypothèse choisie pour ce projet est la suivante :

- Passage à deux voies sur la bretelle RD621 du giratoire sud ;
- Passage à deux voies de la branche d'entrée voie Renault du giratoire sud ;
- La création d'une voie directe de tourne-à-droite sur le giratoire sud (depuis RD650 ouest vers RD621sud) ;
- Elargir au maximum l'anneau du giratoire ;
- Passage à deux voies d'entrées sur la branche arrivant de la RD621 au niveau du giratoire nord.

Cette procédure de déclaration de projet nécessite une enquête publique.

*Commentaire du Commissaire enquêteur.*

*Le fait que le département ait choisi la procédure de déclaration de projet pour lancer ce projet laisse penser que le temps presse. D'autant que ce dossier est ancien dans la réflexion des services du département et de la communauté d'agglomération du Douaisis. Le Commissaire Enquêteur imagine que cet empressement est lié à l'ouverture prochaine de l'usine de fabrication de batterie, et de l'exploitation de ces imposants bâtiments logistiques.*

## 2. Organisation ; déroulement de l'enquête

### 2.1. L'organisation de l'enquête Publique

Le Commissaire Enquêteur a été désigné le 11 octobre 2023 par décision E023000133/59 du Président du TA de Lille, en vue de procéder à une enquête publique relative à la déclaration de projet du

réaménagement de l'échangeur RD621-RD650 entraînant mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme de Lambres-lez-Douai.

L'enquête s'est déroulée conformément à l'arrêté préfectoral du Nord du 19 octobre 2023, sur la période du 13 novembre 2023 au 13 décembre 2023, soit durant 31 jours consécutifs.

Une publication légale a eu lieu dans deux journaux régionaux habilités. L'avis de l'EP a été affiché sur site et en mairie de Lambres-lez-Douai comme le prévoit la loi. A la demande du CE l'avis a été affiché dans différents lieux de la commune sur des panneaux d'affichage et les dates de permanence du Commissaire Enquêteur publiées sur les panneaux du journal numérique de la commune.

Le dossier en version papier était consultable en mairie de Lambres-lez-Douai aux heures habituelles d'ouverture de la mairie ainsi qu'aux permanences du Commissaire Enquêteur.

Le dossier dans sa version numérique était disponible sur le site des services de l'état en charge de cette EP, sur le site du Département et sur un poste d'ordinateur mis à disposition en mairie de Lambres-lez-Douai.

Les observations éventuelles du public pouvaient être écrites sur le registre de l'EP, sa version papier disponible en mairie de Lambres-lez-Douai aux heures d'ouverture habituelles et lors des permanences du CE.

Elles pouvaient également être transcrites sur le registre dématérialisé mis à disposition sur une adresse dédiée ainsi que par mail ou courrier postal adressé au CE.

Le Commissaire Enquêteur s'est mis à disposition du public lors de 5 permanences en Mairie de Lambres-lez-Douai, siège de l'enquête, à des jours et horaires facilitant la démarche à tout public, quel que soit ses conditions.

- **Le lundi 13 novembre (ouverture de l'enquête), de 8h30 à 11h30**
- **Le mercredi 22 novembre, de 8h30 à 11h30**
- **Le samedi 2 décembre, de 9h00 à 12h00**
- **Le mardi 5 décembre, de 16h00 à 19h00**
- **Le mercredi 13 décembre (clôture de l'enquête), de 14h30 à 17h30**

Le Commissaire Enquêteur, dès sa nomination a pris contact avec l'organisateur de l'enquête, à savoir la préfecture du Nord (Direction des relations avec les collectivités territoriales, Bureau de l'Urbanisme et de la maîtrise foncière). L'essentiel du dossier en version numérique, lui a été transféré lors de ce premier contact. Il échangé avec Mr Fardel Damien sur la rédaction de l'arrêté et l'avis de l'enquête. Lors d'un second échange la rédaction de l'arrêté puis de l'avis d'enquête ont été validés.

L'avis de la MRAe et le mémoire de réponse du récipiendaire ont été transférés dans la même période.

Le Commissaire Enquêteur a également rencontré le maître d'ouvrage du projet. Le Département du Nord (Direction des Voiries), Mr Luc Follebout accompagné de Mr Delassus Loïc. Une réunion de présentation du projet a eu lieu le 08 novembre 2023. A cette occasion, il lui a été remis un dossier papier complet du dossier soumis à la consultation du public.

Le Commissaire Enquêteur a été mis en relation avec madame Fiolet Karen, Chef de marché *Annonces Légales du groupe Rossel Conseil Légales*, pour la mise en place d'un registre numérique dématérialisé d'enquête publique, une demande de la préfecture.

Le Commissaire Enquêteur a suivi une formation le mardi 14 novembre en Visio avec madame Laurence Lamai de Publilégal, le 14 novembre après midi, pour un apprentissage de ce registre numérique.

La coopération avec le maître d'ouvrage a été très sincère et le CE a obtenu réponses à toutes ces requêtes. Madame Claire Six responsable de l'urbanisme et les services de la ville de Lambres-lez-Douai ont été disponibles à toutes les requêtes du CE. Les conditions d'accueil du public en mairie ont été excellentes.

## 2.2. Le déroulement de l'enquête publique.

Le Commissaire Enquêteur a tenu ses cinq permanences dans le respect de la réglementation comme des conditions fixées par l'arrêté du Préfet du 18 octobre 2023. Il a reçu 32 contributions sur le registre numérique comme celui dans sa version papier. Plus de 300 citoyens ont manifesté de l'intérêt pour cette consultation, soit par des contributions, soit par des consultations du dossier dans version numérique, soit par des téléchargement de pièces du dossier.

Les conditions pour la bonne tenue des cinq permanences du commissaire enquêteur ainsi que pour la mise à disposition du public le dossier soumis à l'enquête publique ont été respectées.

### *Conclusions du commissaire en enquêteur.*

*On peut affirmer sans crainte que cette enquête publique s'est déroulée en conformité avec les réglementations en vigueur et qu'aucun évènement n'est venu troubler le bon déroulement de l'Enquête Publique.*

## 3. Les conclusions du commissaire enquêteur

### 3.1. Les conclusions partielles

Pour établir et argumenter son avis, *qui n'est que son intime conviction*, le Commissaire Enquêteur a construit sa réflexion sur les considérants suivants ;

- Considérant la délibération n° DV/2023/151 du 21 mars 2023 du département du Nord prescrivant la procédure de déclaration de projet emportant mise en compatibilité du plan local d'urbanisme (PLU)

de Lambres-lez-Douai, ainsi que le lancement des procédures réglementaires au titre du code de l'environnement et du code forestier, et de l'enquête publique ;

- Considérant la décision du préfet de la Région Hauts-de-France du 15 février 2023 de dispense d'étude d'impact du projet de réaménagement de l'échangeur entre la RD 621 et la RD 650 ;
- Considérant l'avis de la mission régionale de l'autorité environnementale (MRAe) « *MRAe 2023-7231 du 14 septembre 2023* » ;
- Considérant le procès-verbal de la réunion d'examen conjoint avec les PPA, tenue conformément aux dispositions de l'article L.153-54 du code de l'urbanisme, le 20 septembre 2023 ;
- Considérant la délibération n° DV/2023/151 du 21 mars 2023 organisant les modalités de la concertation préalable et de son bilan tiré, autorisant le président du département du Nord à solliciter l'ouverture de l'enquête publique ;
- Considérant la composition du dossier soumis à l'enquête publique, comprenant ; une notice explicative, un plan de situation, un plan général des travaux, les caractéristiques des ouvrages les plus importants, l'appréciation sommaire des dépenses, le dossier d'évaluation environnementale et son résumé non technique, l'avis rendu par la mission régionale de l'autorité environnementale, son mémoire en réponse, le fascicule reprenant les différents avis réglementaires exigibles pour l'opération, le fascicule de mise en compatibilité du document d'urbanisme ainsi que le procès-verbal d'examen conjoint des personnes publiques associées ;
- Considérant le PLU de la commune de Lambres-lez-Douai, lui-même en procédure de révision ;
- Considérant la Déclaration de Projet, valant mise en compatibilité du PLU de Lambres-lez-Douai, sujet de l'enquête publique ;
- Considérant que le Préfet du département est chargé d'organiser l'enquête publique unique préalable à la mise en compatibilité du PLU ;
- Considérant que le projet se situe au cœur d'une modification structurelle, industrielle et économique considérable du territoire ;
- Considérant les déclarations de Mr Chr. Poiret, Président, les articles référents du « *Mag de Douaisis aggro* » ;
- Considérant le dossier d'enquête publique comportait l'ensemble des pièces exigées par l'article R.123-8 du code de l'environnement ;
- Considérant le document de la DREAL « Synthèse des enjeux au regard de l'environnement »
- Considérant le document de la DDTM Nord « fiche de synthèse du SCOT du Grand Douaisis »
- Considérant le document intitulé « Quelle place pour la sobriété dans les politiques publiques ? » du SCoT du Grand Douaisis
- Considérant les différentes études prospectives de l'évolution du trafic routier d'ici 2035.

- Considérant le compte-rendu de la réunion de mise en place du groupe de travail mobilité placé sous la responsabilité du sous-préfet de Douai du 03/06/2022.
- Considérant le document « *Compensations environnementale, forestière et collective agricole : évaluation et mise en cohérence* » du Ministère de l'Agriculture du 16 mars 2021
- Considérant le Guide du CGDD « *pour l'élaboration d'un site naturel de compensation* » de février 2023.
- Considérant la réunion de présentation du Maître d'Ouvrage le 08 novembre 2023 à Lille.
- Considérant les avis exprimés par le public sur les registres (numérique et papier)
- Considérant l'avis des Personnes Publiques Associées
- Considérant les réflexions des habitants rencontrés lors de visites du commissaire enquêteur sur le site du projet.
- Considérant les réponses apportées par le porteur du projet aux sollicitations du public et aux interrogations du Commissaire Enquêteur.
- Considérant les visites détaillées du commissaire enquêteur, des différents aspects et environs du site, ses propres recherches sur internet (Géoportail, Géorisques, l'ADEME, DREAL, les sites des mouvements opposés au projet, Légifrance, revue de presse, ...) ses archives personnelles.

Le commissaire enquêteur formule les avis suivants ;

### 3.1.1. Les conclusions liées à l'étude du dossier

#### **Une réflexion qui date.**

Le projet de modification de l'échangeur RD621-RD650 est une ancienne réflexion, débutée dans le début des années 2000, entre les services du Département, ceux de l'Etat, ceux des collectivités territoriales. On peut penser que ce projet attendait de boucler son financement.

Le trafic routier actuel se trouve devant de grandes difficultés, tant aux heures de pointes du matin comme du soir. Cette infrastructure qui est de lisibilité difficile, est également accidentogène.

Les raisons de ces dysfonctionnements sont multiples.

Tout d'abord l'usage de l'automobile est devenu accru. Il n'a plus rien à voir avec celui des années 70. A cette époque seulement 1/3 des foyers possédait une automobile, chiffre largement en dessous de la moyenne nationale. Aujourd'hui le Nord Pas de Calais est au-delà des moyennes nationales, on le doit certainement aux 50 000 salariés du secteur automobile dans le Nord Pas de Calais.

A ce constat s'ajoutent des implantations industrielles et de logistique voisines qui ont connu un développement, considéré par les experts, comme l'un des plus élevés de la région. Ces édifices et ceux

engagés modifient et modifieront profondément ce territoire. Ils nécessitent des réponses complexes de mobilité d'une toute autre dimension.

### **Un périmètre restreint.**

Dans le document « objet de l'enquête », le porteur du projet définit un périmètre restreint dans lequel l'enquête doit se mener.

Partant du principe qu'il s'agit simplement de l'adaptation d'un ouvrage existant, le périmètre d'étude s'est limité à la surface grosso modo de celle de l'échangeur.

Les objectifs du projet, se résument à tenir compte des difficultés actuelles de la circulation routière et d'améliorer le fonctionnement, ainsi il est envisagé :

- De rendre l'échangeur plus lisible et plus sûr pour les usagers et l'exploitant ;
- De réduire la superficie de bretelles à entretenir en simplifiant le système d'échanges ;
- D'améliorer la desserte depuis la RD621 et d'en faciliter les accès ;
- De rendre à la voie Renault sa fonction initiale de desserte locale ;
- De maintenir l'accès des vélos à l'usine Renault.

Le pétitionnaire liste ensuite les textes réglementaires régissant cette DP, à savoir les articles du code de l'urbanisme, principalement l'article L. 300-6, définissant une déclaration de projet valant mise en conformité du PLU.

La DP "code de l'urbanisme" est une procédure permettant de mettre en compatibilité de manière simple et accélérée les documents d'urbanisme locaux avec un projet d'aménagement d'intérêt général.

La décision du Préfet, avec son arrêté du 15 février 2023 de ne pas soumettre le projet à étude d'impact, a certainement encouragé le département à restreindre ce périmètre d'études.

### **La coexistence du projet avec son environnement.**

Les impacts et les conséquences de cet ouvrage transformé semblent pourtant avoir d'autres impacts et conséquences que ceux du périmètre restreint. C'est ce qui a conduit la MRAe à faire des recommandations et des remarques sur le projet et ses pièces justificatives lors de son Avis réglementaire.

#### La qualité du choix retenu, parmi les scénarios étudiés.

Seule une réponse routière semble avoir été réellement étudiée.

Bien sûr le porteur de projet a raison de dire que l'hypothèse retenue est économe en termes d'artificialisation des sols. Qu'elle compense ce qu'elle consomme, en rendant à la nature, par un boisement de qualité, sur les bretelles et espaces qui ne seront plus utiles quand les travaux seront achevés.



Si l'artificialisation des sols est compensée sur ce projet d'échangeur, on ne peut pas en dire autant des centaines de milliers de m<sup>2</sup>, de hangars nécessaires aux équipements logistiques construits, ni de l'espace de l'usine de batteries en cours d'édification, ni des parkings qui y sont associés.

Bien qu'étant en dehors du périmètre d'étude du projet choisi par le porteur du projet, personne ne peut dire que cela n'aura pas de conséquences sur la demande nouvelle sur cet échangeur modifié.

Ceci sans prendre en compte le doublement de la RD 500, son trafic augmenté, dont partie consommera la capacité de cet échangeur, ni le développement de la zone de Lauwin-Planque, ni ceux des territoires voisins ; la C.U. d'Arras, la Métropole Européenne de Lille, la CAHC et la CALL.

Si le maître d'ouvrage de ce projet, le Département du Nord a la compétence sur cette infrastructure et les axes routiers qui s'y croisent, la Communauté d'agglomération du Douaisis à quant à elle, la responsabilité du développement économique qui a d'importants impacts sur le trafic constaté. Même si le président de ces deux collectivités est aujourd'hui la même personne, on peut constater que les calendriers de ces deux assemblées ne sont pas identiques, voir même coopérants.

#### *Commentaires du Commissaire Enquêteur :*

*On crée les activités à fortes demandes de déplacements avant de mettre en place les outils nécessaires à cette mobilité décuplée. Il n'est pas excessif de penser que ce projet d'un nouvel échangeur court après la demande de ces trafics due aux implantations économiques, notamment la nouvelle usine de batteries pour véhicules électriques.*

*Cet empressement nuit certainement à la recherche de réponses plus complexes que la simple adaptation de l'infrastructure routière à la demande.*

*On peut penser qu'une réponse associant Douaisis aggro qui a la compétence du PDU, le syndicat mixte des transports du Douaisis (délégation de Douaisis aggro), aurait pu envisager de garder un gabarit pour un développement du BHNS vers cette zone par exemple. Ou aurait pu mettre également en place des outils de co-voiturage. Cela pourrait également permettre la négociation d'un plan de déplacement d'entreprise (PDE) avec tous les acteurs économiques du secteur.*

*L'agglomération a fait le choix judicieux du transport gratuit sur son réseau, mais la ligne de Bus n°17 qui dessert l'usine Renault ne propose que deux horaires 7h47 et 16h34. La ligne 821 arc en ciel de la Région ne s'arrête pas à proximité. La gare TER de Corbehem, qui est la plus proche, est éloignée de 2 km avec un train toutes les heures environ.*

*En l'état, seule la solution voiture semble en capacité de répondre à la demande.*

*Il y a bien sûr le vélo, dont l'itinéraire reliant l'usine Renault va vers le réseau cyclable de Douai et celui des bords à canal de la Scarpe, mais rien ne semble avoir été imaginé pour des enjambements de ces imposantes voies routières à grande circulation.*

Ces réflexions ne sont pas neuves, déjà dans son avis du 23 juin 2022 l'Autorité Environnementale, sur l'usine d'Envision AESC, recommandait : « de compléter l'étude d'impact par un diagnostic complet des déplacements (personnes, marchandises) dans l'état initial et des incidences environnementales induites. ...

*de prévoir, en lien avec le site Renault voisin, des mesures de réduction des impacts (artificialisation, pollutions et nuisances) liés à l'utilisation de l'automobile, notamment par la réduction des surfaces dédiées au stationnement automobile et par des mesures de report modal. »*

Ces remarques étaient renforcées dans l'avis du 14 septembre 2023 de la MRAe, Autorité environnementale sur ce projet d'aménagement de l'échangeur. Celle-ci recommande : *« de réaliser l'étude de trafic à une échelle plus large, couvrant au moins l'agglomération de Douai. En l'état du dossier, l'autorité environnementale ne peut pas se prononcer sur les impacts induits liés au trafic induit par le projet. ... L'Autorité environnementale recommande de compléter le dossier par l'étude des besoins et adaptations du projet, afin de favoriser le recours aux modes doux et aux transports en commun. »*

La réponse du porteur du projet dans son mémoire de réponse interroge. *« L'étude de scénarios à échelle plus large et dépassant le seul projet routier n'a pas été jugé pertinente ... »*

Par ailleurs, il est utile de rappeler que l'entreprise Envision s'est engagée à constituer un groupe de travail avec les sociétés voisines pour établir un plan de déplacement inter-entreprises pour les salariés du site afin de se mettre en adéquation avec le bilan de concertation préalable de juillet 2023. Elle s'était engagée à rechercher des solutions alternatives et plus vertueuses que l'autosolisme. Le sous-préfet de Douai a réuni une seule fois le 3 juin 2022 cette instance. Les services de la sous-préfecture ont adressé au CE le compte rendu de la réunion. Celle-ci a réalisé un diagnostic et a fixé des pistes de travail. Un travail est en cours et une nouvelle réunion est prévue sous un mois. Des réponses clefs sont attendues par le sous-préfet et ses services pour tenter d'apporter des solutions clef en main aux chômeurs (16% de taux de chômage sur l'arrondissement) pour un retour à l'emploi. La mobilité est un enjeu essentiel pour l'employabilité de ces personnes privées d'emploi qui n'ont ni le permis de conduire, ni voiture pour se déplacer bien souvent.

➤ L'appréhension des conséquences sur la biodiversité.

L'infrastructure routière est au cœur d'un biotope plus complexe qu'il n'y paraît. Les boisements plus que trentenaire sont protégés. Ils sont un espace d'habitat, de nidification et de transit d'espèces protégées et de patrimoine.

Le site se situe sur un corridor écologique de type « zone humide » reliant deux zones naturelles d'intérêt écologique faunistique et floristique (ZNIEFF) de type 1. Cinq sites Natura 2000 sont dans un rayon de 14km. Des études ont été menées par le porteur du projet et elles ont permis d'identifier des habitats, des espèces protégées. La MRAe les jugent très restreintes géographiquement comme insuffisantes en termes de jours d'observation passés sur le terrain.

Si le Département, compte reboiser les délaissés après le chantier, s'il entend prendre des mesures de protections de la flore, des habitats durant le chantier, s'il ambitionne d'assurer un suivi écologique à l'issue des travaux, ces réponses n'annulent pas, pour autant, les interrogations de la MRAe.

Elle recommande en effet « de renforcer les mesures d'évitement des espèces protégées, de réduire et de compenser les impacts, dans le cadre de la mise en compatibilité du PLU, mais aussi du projet ».

Les arbres qui seront plantés mettront des dizaines d'années avant de remplir le rôle joué par ceux d'aujourd'hui âgés de plus de 30 ans. Ceci tant du point de vue d'accueil relais éventuels pour la faune en transit entre les ZNIEFF (non étudié) ni leur action de puits de carbone dans ce site pollué.

*Le commissaire enquêteur n'est pas convaincu par cette analyse. Il considère que ce défrichement d'arbres trentenaires 1.9ha, 1/5e de la partie boisée, est à considérer dont la nature des éléments détruits est telle, que les techniques de génie écologique ne seront pas en mesure de les reconstituer (biodiversité irremplaçable). Il s'appuie pour cette opinion sur des travaux du CGDD qui liste des critères d'analyse ; un parmi ceux-ci cite le temps de régénération de l'écosystème trop long. Cette réalité paraît être le cas avec ces plantations compensatrices envisagée. En effet, le ratio de compensation de 1/1 (établi du fait de l'enjeu considéré comme faible) est jugé trop faible de ce point de vue.*

➤ L'étude acoustique.

Une étude acoustique réalisée par le cabinet SPC Acoustique a modélisé à la fois l'état initial et l'impact du développement du trafic envisagée pour 2035. Elle conclut que le nouvel échangeur aura aucune incidence sur le plan acoustique. C'est un avis d'expert, que n'est pas le commissaire enquêteur. Pourtant le CE s'interroge sur le fait que cette modélisation ne s'est réalisée que sur un seul point de mesure. Une habitation la plus proche, Fg d'Arras, les 3 et 4 juin 2019, il y a 4 années, sur une durée de 20 heures. Un moment où les conditions météorologiques n'avait pas d'influence sur le bruit dans un contexte des températures élevées avec un vent faible.

*Si le CE sait que cela correspond à la réglementation, il a quand même le souvenir d'études acoustiques dans d'autres enquêtes publiques où plusieurs points de mesures permettait cette modélisation.*

➤ Ce qu'a dit la concertation préalable.

La concertation publique est une procédure réglementaire introduite dans les textes (articles L. 103-2 à L. 103-6 du Code de l'Urbanisme) et par la loi n°85-729 du 18 juillet 1985 relative à la définition et à la mise en œuvre de principes d'aménagement.

Une phase de concertation, pour le projet de réaménagement de l'échangeur, s'est déroulée du 22 mai au 22 juin 2023 inclus organisée par le Département du Nord.

Pour informer le public avant et pendant la concertation des modalités mises en œuvre :

- Une publication légale préalable pour annoncer la concertation.
- Des campagnes d'information à la mairie de Lambres-lez-Douai
- Sur le site web du Département

Deux participations ont été enregistrées sur le registre dématérialisé.

Ces deux contributions d'association, sont plutôt défavorables aux deux scénarios du projet présentés, mais favorables à des aménagements « à minima ». (Selon l'analyse du département).

Ces deux associations se sont largement exprimées sur les solutions de mobilités plus diversifiées et des alternatives à la route.

Le département rappelle qu'il n'est pas compétant en matière de transport ferroviaire ni fluvial mais déclare accompagner d'autres partenaires publics : l'Etat, la Région en charge de la multimodalité.

La réflexion sur les modes de déplacements doux fait partie du projet, selon lui, avec un aménagement cyclable intégré au programme de l'opération.

➤ **La mise en compatibilité avec le PLU de Lambres-lez-Douai.**

La mise en compatibilité des documents d'urbanisme est une procédure du code de l'urbanisme. Les articles L.153-54 et suivants, ainsi qu'à l'article R.153-14, précisent que lorsque le Plan Local d'Urbanisme (PLU), approuvé par la commune, ne permet pas la réalisation d'une opération faisant l'objet d'une Déclaration de Projet (DP), elles peuvent être adaptées pour être mises en compatibilité avec celle-ci.

En l'état actuel, le projet n'est pas compatible avec le PLU de Lambres-lez-Douai. Des parcelles classées en zonages N et A ne permettent pas le réaménagement de cette infrastructure. A cela s'ajoute un espace boisé classé (EBC) qui nécessite d'être amputé afin de permettre la réalisation du projet. 19 100 m<sup>2</sup> d'EBC devraient être déclassés. Afin de se mettre en compatibilité avec le PLU, un sous-secteur Np1 doit être créé pour autoriser l'aménagement des équipements d'infrastructures et superstructures de voiries existantes.

➤ **L'intérêt général du projet.**

L'intérêt général du projet repose sur sa volonté de répondre à l'enjeu de pérennisation et d'amélioration de la desserte des activités économiques locales actuelles et futures. (L'usine Renault, l'entreprise Goodman, la future usine de batteries électriques Envision, les zones logistiques, artisanales et commerciales). 2000 emplois nouveaux sont attendus sur ce site

Le projet en réduisant les problèmes de saturation, contribue également à limiter la pollution atmosphérique et les émissions de gaz à effet de serre comme le prévoit le PCAET du Grand Douaisis.

Il a pour ambition de répondre à 3 principaux enjeux : -

1. Améliorer la lisibilité et la compréhension du fonctionnement de l'échangeur pour les usagers ;
2. Améliorer la sécurité routière ;
3. Limiter les problèmes de saturation du trafic en période de pointe.

Avec ces enjeux, il contribuera à la pérennisation et à l'amélioration de la desserte des activités économiques.

*Commentaire du Commissaire Enquêteur :*

*Le projet d'amélioration de l'échangeur en lui-même paraît utile, voire nécessaire aux vues des difficultés quotidiennes des utilisateurs de l'échangeur actuel.*

*Mais il doit être également être observé et son utilité jugée, dans son environnement un peu plus large.*

*Cet échangeur lors de sa construction initiale était entouré de terres agricoles et proche de l'usine Renault pour laquelle il avait été décidé.*

*Ce territoire a connu depuis une urbanisation rapide avec l'un des rythmes d'artificialisation des sols des plus importants de la région sur la période 1998 – 2009 (alors même que le territoire comprend déjà une composante urbaine importante). Ce territoire dispose également d'un gisement de friches à recycler important, avec des opérations*

de requalification déjà nombreuses (pour un usage économique notamment). Les espaces urbains représentent plus de 33 % du territoire du Grand Douaisis, contre 17 % pour l'ensemble de la région, et 9 % pour la France. Le rythme d'artificialisation moyen était de 114 ha/an entre 1998 et 2009, soient 0,30 % de sa surface, contre une moyenne régionale à 0,14 %. C'est un des rythmes d'artificialisation élevés juste derrière Lille Métropole (0,33 %). Les prévisions d'artificialisation du SCOT s'élèvent à 40 ha/an contre 25 ce que préconise le SRCAE. Certaines terres agricoles sont parmi les plus fertiles de la région Nord Pas-de-Calais. Le Grand Douaisis présente ainsi un niveau d'enjeu élevé pour la préservation et la restauration des réservoirs de biodiversité, ainsi que les corridors écologiques qui les relient. L'urbanisation et l'artificialisation des sols exercent des pressions importantes sur les milieux naturels du Bassin Minier, elles créent des ruptures écologiques et un morcellement des habitats naturels. L'enjeu de restauration de la qualité de l'air est important pour le Douaisis. Le territoire figure parmi les plus touchés par les journées de dépassement du seuil de 50 µg/m<sup>3</sup> de poussières fines alors qu'il concentre une population importante. On connaît par ailleurs l'impact négatif important pour la santé de la présence de ces particules dans l'air. Cette analyse c'est celle des services de l'Etat que partage le commissaire enquêteur.

Personne ne peut nier ces faits, et l'infrastructure routière ne pourra pas absorber durablement des trafics en évolution provoqués par ces choix d'aménagement.



La vue aérienne de l'usine Renault lors de sa construction entourée de terres agricoles en 1973 à gauche une vue aujourd'hui de ce site qui est encore en développement à droite.

### ➤ **Sur la procédure d'élaboration du Projet.**

L'infrastructure a vu le jour en 1973, pour répondre à la fois aux besoins de l'usine Renault (mise en service en 1970) et aux conséquences du développement de l'usage de l'automobile dans le territoire.

Ce projet de réaménagement de l'échangeur RD621-RD650 a été initié en 2000 dans le but de fluidifier le trafic et de désengorger la voie Renault. Une concertation préalable relative au projet nécessitant la mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme de la commune de Lambres-lez-Douai, s'est déroulée du 22 mai au 22 juin 2023 inclus.

Un dossier présentant cette opération, ses objectifs, ses enjeux, les différents scénarios d'aménagement envisagés et la présentation de la réduction de l'espace boisé classé, a été mis à disposition du public.

Le Département a réalisé, en 2019, une étude de faisabilité globale d'un nouvel échangeur. Des profils et des plans ont été proposés et négociés auprès de la ville de Lambres-lez-Douai et de Douaisis agglo.

Le montant global général de cette adaptation de l'échangeur est estimé à 9 500 000 euros TTC.



Le Département a choisi la procédure, jugée plus simple et plus rapide, prévue à l'article L. 153-54 du code de l'urbanisme, préférant ne pas attendre les conclusions de révision du PLU de la commune de Lambres-lez-Douai qui est engagée.

### 3.1.3. Les conclusions liées à l'analyse des observations du public.

#### ➤ Les avis des Personnes Publiques Associées.

Le SCoT a considéré que le projet répondait aux objectifs listés dans le document régulateur du SCoT. Le SMTD s'est dit favorable au maintien de la piste cyclable vers l'usine Renault.

La SNCF, La DREAL, le Centre Régional de la Propriété Forestière, la chambre d'Agriculture du N P-d-C, la CCI H-de-F, la Région, Douaisis Agglo, globalement ne se sont pas prononcés sauf le Centre Régional de la Propriété Forestière qui a donné un avis positif.

#### ➤ L'échange téléphonique avec Mr le sous-préfet.

En complément du compte rendu de la réunion d'installation du groupe mobilité placé sous la responsabilité de Mr le sous-préfet, le Commissaire Enquêteur a eu un échange téléphonique avec Mr Pierre Azzopardi sous-préfet. Sa responsabilité est de créer les conditions d'un retour à l'emploi de 2000 chômeurs pour couvrir les embauches futures sur ce site. Au-delà des questions de formation, il lui faut trouver les moyens pour que ces personnes puissent se rendre à leur travail. Beau nombre de ces candidats potentiels ne sont pas titulaire du permis de conduire ou ne possède pas d'automobile. Trouver des solutions clef en main, autres que la voiture particulière est une condition essentielle d'employabilité de ces chômeurs du Douaisis mais également de l'arrondissement de Lens puisqu'il travaille avec sa collègue de l'arrondissement de Lens. Pour Mr le sous-préfet l'échangeur rénové sera d'un apport au territoire, à son économie, aux navetteurs actuels mais ceci n'est pas une fin en soi. Trouver des solutions alternatives à l'automobile est une obligation il y travaille en lien avec le SMTD. L'objectif est d'améliorer la desserte par transport collectif, en ajoutant des stations. Les entreprises seront partie prenante car l'action publique ne fera pas tout. D'autres pistes sont actuellement travaillées, la location de voiture électrique, l'achat ou la location de vélos électriques, voire d'autres deux roues électriques. Les itinéraires sécurisés pour ces deux roues mais également pour les piétons sont une nécessité pour accompagner ces nouveaux modes de déplacement. Des parkings relais de co-voiturage sont également à l'étude déjà celui de Pecquencourt est en place. Concernant les trafics importants de ce secteur il a espoir qu'ils se régulent dans le temps, avec ces mesures alternatives, l'arrivée rapide de véhicules électriques pour ainsi limiter les GES.

#### ➤ Les contributions du public.

Il y a eu une participation importante et sérieuse à cette consultation. 31 citoyens et 1 collectif ont porté des contributions sur le registre de l'enquête publique tant en version papier que sur sa version dématérialisée. 313 visites du dossier version numérique ont été enregistrées et 100 documents ont été téléchargés. A chacune des réunions de quartier que tenaient madame le Maire durant cette consultation, le sujet de l'échangeur a été abordé.

Les contributions sont à classer en deux grandes familles.

- Des habitants des hameaux au plus proche du projet, ceux-ci ont manifesté des inquiétudes sur le devenir de leur cadre de vie. Ils vivaient à la campagne et se trouvent aujourd'hui enclavés dans un maillage de grandes infrastructures routières et industrielles.

- Des citoyens de la commune de Lambres-lez-Douai et des communes voisines dont les préoccupations portaient sur les impacts environnementaux et leurs conséquences additionnées aux activités économiques et logistiques qui se sont implantées récemment. Ces personnes avaient d'ailleurs contribué à la consultation sur l'implantation de l'usine Envision.

#### Concernant le cadre de vie des habitants les plus proches du site.

Les nuisances qu'ils disent déjà aujourd'hui subir, sont de trois ordres

- **L'enclavement** par rapport au cœur de la commune de Lambres-lez-Douai, celui-ci s'est renforcé au fil des implantations des activités économiques, de leurs infrastructures pour un accès routier. Difficultés pour se rendre dans les services publics (écoles, collège, clinique, médecins, sport, administration ...). Manque de sécurité de ces déplacements pour s'insérer dans les trafics routiers importants. L'automobile est obligatoire pour effectuer ces déplacements, puisqu'aucun cheminement piéton ou cyclable sécurisé n'existe. Les enfants et les adolescents de ces hameaux ne peuvent ni s'y rendre à pied, ni à vélo, sans prendre de gros risques pour leur sécurité. On peut en dire autant pour ceux qui doivent se rendre au travail. Le Commissaire Enquêteur a pu lui-même s'en apercevoir en observant sur place, des personnes à vélo obligés d'emprunter les délaissés de la RD 650 et d'enjamber les barrières de sécurité de cette infrastructure.
- **Le bruit.** les habitants du Fg d'Arras coté hameau des Cences comme ceux du Fg d'Arras de l'autre coté de la rocade Minière disent entendre un bourdonnement continu dû à la circulation importante de la RD 650 et de la RD621. Ce phénomène est accentué lorsque le vent est plus fort et qu'il pousse le bruit vers leurs habitations. Ils ont créé une association pour mobiliser les habitants de Fg d'Arras de part et d'autre de la rocade minière sur cette question. Lors de la construction des hangars de logistique en face de chez eux. À la suite de cela le constructeur de l'entrepôt de la zone de l'Ermitage occupé par la Sté Kuehne Nagel a mis en place un merlon planté pour tenter de protéger les habitations du hameau des Cences des incidences sonores de son activité. Le développement des trafics avec l'arrivée de nouvelles activités, notamment l'usine Envision, les conduisent à renouveler ces demandes de protections par exemple des vitrages spécifiques ou tout au moins merlon planté pour les protéger.
- **La remontée de nappe et les inondations éventuelles.** Un habitant du Fg d'Arras explique qu'il a vécu un problème d'inondation, du fait d'une nappe affleurante, devenue plus haute que la pente de son écoulement des eaux usées. L'artificialisation conséquente du périmètre voisin l'inquiète. L'eau en cas d'évènements pluvieux importants pourraient reproduire et accentuer ce phénomène. Surtout que s'ajoute à proximité la construction d'un bassin rétention. Il est à signaler que le périmètre est classé susceptible à inondation par remontée de nappe. L'actualité récente du département du Pas de Calais voisin, ne nécessite pas d'aller plus loin. Si l'échangeur n'est pas le seul responsable il pourrait contribuer à cette menace.

A ces trois sujets directement liés au projet, s'ajoute une autre inquiétude. L'aménagement futur de la Zone dite « le bord à canal » qui se situe entre la RD650 et la RD 621 et le canal. Son accès n'est pas prévu par le giratoire G1 RD650 sud. Le PLU en vigueur de Lambres-lez-Douai avait décidé une OAP avec un accès par le Fg d'Arras. C'était bien avant le projet du nouvel échangeur. La réalisation d'embranchement supplémentaire, est demandé pour conserver la tranquillité face à leur maison. Sinon au bruit de la RD 650 s'ajoutera celui de la desserte de cette zone.

#### Concernant les craintes des impacts nouveaux sur l'environnement.

Les arguments des contributeurs sont nombreux ; les coûts économiques, la sécurité routière, le respect du PCAET pour la qualité de l'air et lutter contre le réchauffement climatique, l'assurance des déplacements en mode doux, le développement des modes de déplacements alternatifs, la capacité de l'ouvrage à accepter de nouveaux trafics, le transport de matière toxiques d'Envision, le déboisement prévu et sa solution compensatrice, l'artificialisation des sols, les impacts sonores du projet, ...

Beaucoup de ces sujets dépassent l'impact direct du projet sur son environnement et le porteur de projet apporte des réponses stricto sensu au périmètre défini pour le projet. Une approche qui a été jugée trop étroite la MRAe, qui l'a conduit à en faire la remarque. En effet tous les programmes nés récemment sur ce territoire ont tous des avantages, un intérêt général, pris individuellement. Ils démontrent tous leur volonté d'Eviter, de Réduire et de Compenser leurs impacts mais c'est l'empilement de ces impacts individuels qui pose de plus d'importantes questions.

#### Concernant la qualité de l'air et l'artificialisation des sols

Les services de l'Etat l'ont clairement analysé ; *« le rythme d'artificialisation moyen est de 114 ha/an entre 1998 et 2009, soient 0,30 % de sa surface, contre une moyenne régionale à 0,14 %. C'est l'un des rythmes d'artificialisation les plus élevés au niveau régional derrière Lille Métropole (0,33 %). Les prévisions d'artificialisation du SCOT s'élèvent à 40 ha/an contre 25 que préconise le SRCAE. Le territoire figure parmi les plus touchés par les journées de dépassement du seuil de 50 µg/m<sup>3</sup> de poussières fines alors qu'il concentre une population importante. Le territoire du Grand Douaisis émet 2 052 kteqCO<sub>2</sub>/an (atmo2010) soient 2,7 % des émissions régionales (qui sont fortement influencées par les émissions industrielles dunkerquoises). »*

#### Concernant le déboisement et sa compensation.

Les espaces naturels voisins cultivés ou pas, ont été profondément bouleversés ces dernières années, y compris depuis l'étude Rainette (oct.2020). On peut donc imaginer un transfert pour partie sur l'espace boisé de l'échangeur. Le défrichement d'arbres plus que trentenaires, 1.9ha soit 1/5e de la partie boisée, conduit le CE à considérer que la nature des éléments détruits est telle que les techniques de génie écologique ne seront pas en mesure de les reconstituer (biodiversité irremplaçable). Le CGDD liste des critères d'analyse de genre de situation ; ainsi le temps de régénération de l'écosystème trop long est une de ces catégories. C'est certainement le cas avec les plantations compensatrices envisagées. En plus le ratio de 1/1 (établi du fait de l'enjeu a été considéré comme faible par les études) est pour nous trop faible. Nous savons tous, que ces plantations même plus qualitatives, ne remplaceront pas les fonctions de ces arbres de plus de 30 ans avant des dizaines d'années. Ce sera un puits de carbone diminué, des habitats troublés voir détruits.

#### Concernant les déplacements en mode doux, le développement des modes de déplacements alternatifs.

Le cheminement piéton sont quasi-inexistants et rien n'est envisagé sur les coupes de travers dans ce dossier soumis à l'enquête publique. La piste cyclable envisagée dessert uniquement l'usine Renault. Les lignes de bus transversent le territoire sans s'y arrêter ou alors avec des horaires peu adaptés aux déplacement domicile travail. Aucun PDE n'a été réalisé, un travail promis par la direction d'Envision est en cours. Des travaux sont engagés avec HDF mobilités pour expérimenter du co-voiturage. Le sous-préfet de Douai nous a apporté des éléments complémentaires qui vont dans le bon sens mais le projet tel qu'il est présenté dans le dossier soumis à la concertation ne semble pas en tenir compte.

#### Concernant les éventuels développements de trafic sur l'échangeur et ses accès.



Les études de trafics ont été réalisées par le porteur de projet mais également par Douaisis agglo ont pris pour parti de comparer l'impact de l'évolution du trafic sans et avec le projet à l'échelle de 2035.

Le projet d'aménagement, selon ces études, permet d'avoir un meilleur débit de trafic, de réduire de ce fait, la densité de véhicule par kilomètre sur le réseau étudié (-25 % comparé entre le scénario SANS projet et le scénario AVEC projet). Les émissions de GES liées au trafic routier à l'horizon 2035 avec projet représente 2,6kg.CO2eq/jour/Véh/km, soit 23% d'émission en moins que la situation en 2035 sans projet.

Cette hypothèse de regard ne contredit pas le fait que le trafic va progresser de façon de façon et les études ne se donne pas comme objectif de le réduire mais de le réguler.

Les projets économiques du secteur « Usine Renault / échangeur D621 x D650 » génèrent selon ces études 30% du trafic total de tous les projets impactants, envisagés sur le territoire du Douaisis à horizon 2035.

- C'est par exemple +4700 Véh/jour, soit +20%, sur la RD 650.
- C'est +30% au giratoire de l'Ermitage.
- La voie en direction de Brebières et des projets Envision + Goodman verra son trafic accru de +120 % à 140 %.
- Seule la voie Renault pourrait voire son trafic passer de 14900 Véh/jour actuellement à 10500 Véh/jour en 2035, soit une réduction de 30% de son trafic. Une réduction due, aux reports sur le projet d'échangeur complet D621 x D650 et au positionnement de l'accès direct du projet Envision sur l'échangeur de l'ermitage.

*Commentaire du commissaire enquêteur :*

*Les impacts de ce projet s'ajouteront à ceux qui sont provoqués par les implantations existantes et celles en cours de construction. Et cet ensemble pèsera sur l'environnement du territoire comme sur le cadre de vie des habitants. La démarche ERC du projet répond insuffisamment à ces préoccupations du public.*

#### 3.1.4. Les conclusions liées au mémoire en réponse du pétitionnaire

Le mémoire de réponse du pétitionnaire apporte des précisions en s'appuyant sur les documents soumis à l'enquête publique, mais sort peu de cette logique. Il ajoute des compléments sur l'action du Département sur des domaines hors de sa compétence sur les infrastructures routières départementales. Ainsi il informe sur l'action engagée sous la coordination de HDF Mobilités sur des projets d'expérimentation de co-voiturage. Il témoigne également des recherches d'Envision et des services de l'Etat pour un acheminement ferroviaire de tout ou partie des matières premières nécessaires à la fabrication des batteries. Il explique également de la politique de subventionnement du Département auprès des collectivités en charge de la mobilité douce et des transports collectifs.

Si ces informations complètent l'information du public et du Commissaire Enquêteur elles ne répondent pas à l'ensemble des préoccupations exprimées. Ce mémoire de réponses ne semble pas être cohérent avec les travaux des services de l'Etat en cours pour rechercher une mobilité adaptée aux besoins des futurs candidats des 2000 postes qui seront à pouvoir d'ici 2025.

### 3.1.5. La synthèse de l'argumentaire

Le projet de transformation de l'échangeur RD 621/RD650 se donne pour ambition de réduire le trafic parasite de la Voie Renault et faciliter la lisibilité de l'usage de cette infrastructure. Il compte par cette réalisation mieux réguler la concurrence entre les trafics de transit et ceux périurbain notamment les navetteur domicile/travail. La vision des porteurs de ce projet est une réponse au développement du trafic pour conserver une capacité d'absorber le trafic sur cet échangeur. Le raisonnement est limité aux fonctions routières de cet ouvrage, cela sans prendre en compte les impacts cumulés auxquels celui-ci contribuera.

La réalisation de ce projet peut être apprécié comme contrainte. Sans les améliorations qu'il compte apporter les disfonctionnements seront tels que l'économie des activités économiques du territoire en sera pénalisée et lourdement impactée. Sans ces améliorations qu'il compte apporter, les habitants voisins de cet ouvrage seront encore plus enclavés et leurs déplacements connaîtront une dangerosité renforcée.

### 3.2. La conclusion générale

Le Commissaire Enquêteur préconise une mise en œuvre de ce projet qui entend l'expression du public. La conception de ce projet doit être, de son point de vue, revisitée pour être complétée. Ceci dans l'objectif de rechercher des alternatives de mobilités réalisables dans un calendrier court, comme les travaux des services de l'Etat semblent les étudier. Que cette visite soit également l'occasion de protéger mieux les habitations proches. Il ne s'agit pas de remettre tout à plat mais de compléter.

- En ce sens, des itinéraires piétons et cyclables doivent être ajoutés. Les routes départementales 650 et 621 modifiées par ce projet, doivent être praticables par les modes doux (pas seulement pour se rendre à l'usine Renault), des traversées de ces infrastructures doivent être aménagées pour les piétons.
- Les habitations notamment celles du Fg d'Arras, conservées malgré ce méga-développement industrialo-logistique, doivent être mieux protégées des nuisances par des merlons ou des murs anti-bruit. L'accès à la future zone de bord à canal (coup parti) doit être prévu au giratoire G1 RD650 sud.
- Le Département doit poursuivre son engagement auprès de HDF Mobilités pour développer le co-voiturage et rechercher avec les services de l'Etat, le SMTD, son réseau de bus Arc en Ciel une déserte efficace de site.

Ceux sont des mesures qui contribuent à l'intérêt général et aux conditions d'employabilité des 2000 futurs salariés de ce site.

#### 4. L'avis du Commissaire Enquêteur sur la déclaration de projet du réaménagement de l'échangeur RD 621 RD 650, entraînant la mise en compatibilité du PLU de la commune de Lambres-lez-Douai.

- Vu le code de l'environnement notamment les articles L.126-1 et R.126-1 à R.126-4 ;
- Vu le code de l'urbanisme notamment les articles L.153-16, L.153-54 à L.153-59, L.300-6 et R.153-13 et suivants relatifs à la mise en compatibilité par déclaration de projet ;
- Vu la délibération n° DV/2023/151 du 21 mars 2023 du département du Nord prescrivant la procédure de déclaration de projet emportant mise en compatibilité du plan local d'urbanisme (PLU) de Lambres-lez-Douai prévue par le code de l'urbanisme et fixant les modalités de concertation préalable, ainsi que le lancement des procédures réglementaires au titre du code de l'environnement et du code forestier, et de l'enquête publique ;
- Vu la décision du préfet de la Région Hauts-de-France du 15 février 2023 de dispense d'étude d'impact du projet de réaménagement de l'échangeur entre la RD 621 et la RD 650 ;
- Vu l'avis de la mission régionale de l'autorité environnementale sur l'évaluation environnementale n° MRAe 2023-7231 du 14 septembre 2023 ;
- Vu la composition du dossier soumis à l'enquête publique, comprenant une notice explicative, un plan de situation, un plan général des travaux, les caractéristiques des ouvrages les plus importants, l'appréciation sommaire des dépenses, le dossier d'évaluation environnementale et son résumé non technique, l'avis rendu par la mission régionale de l'autorité environnementale et son mémoire en réponse, le fascicule reprenant les différents avis réglementaires exigibles pour l'opération, le fascicule de mise en compatibilité du document d'urbanisme ainsi que le procès-verbal d'examen conjoint des personnes publiques associées ;
- Vu la dérogation défrichement de 1.9ha de la zone EBC et le déclassement de l'ensemble de la zone boisée et replantée de l'échangeur ;
- Vu l'avis de la mission régionale de l'autorité environnementale sur l'évaluation environnementale n° MRAe 2023-7231 du 14 septembre 2023 ;
- Vu la décision n°E23000133/59 du président du tribunal administratif de Lille en date du 11 octobre 2023 portant désignation Mr DECOURCELLES Jean-Paul commissaire-enquêteur pour l'enquête publique relative à la déclaration de projet emportant mise en compatibilité du plan local d'urbanisme de la commune de Lambres-lez-Douai dans le cadre du projet de réaménagement de l'échangeur RD 621 – RD 650 ;
- Vu le Plan Climat Air, Energie, Territorial (PCAET) de Douaisis agglo
- Vu l'échange téléphonique avec Mr le sous-préfet de Douai le 10/01/2024

#### Attendu

- Que les éléments fournis par le pétitionnaire, à l'appui de sa demande d'enquête publique, sont conformes à la réglementation.
- Que le dossier soumis à la consultation a été composé des documents prévus par la réglementation et rendu accessible au public toute la durée de l'enquête.

- Que l'enquête s'est déroulée sans difficulté, conformément aux dispositions des arrêtés préfectoral du 24 octobre 2023

#### Considérant

- Que le public a exprimé des inquiétudes (impacts sur le cadre de vie des habitants proches, sur l'environnement) et des demandes ont été exprimées (de désenclavement, moyens de protection du bruit, moyens de déplacements sécurisés pour les piétons et les cyclistes)
- Que le projet apportera une réponse au développement du trafic attendu, simplifiera la lisibilité de ses utilisateurs. Qu'il assurera une fluidité des trafics logistiques et industriels aidant ainsi au développement économique
- Que la compensation du défrichement d'1.9 ha de bois plus que trentenaire dont la nature des éléments détruits est telle que les techniques de génie écologique ne seront pas en mesure de les reconstituer (biodiversité irremplaçable).
- Que le projet doit également contribuer au développement des mobilités alternatives à la route.

#### Avis du commissaire enquêteur

- Compte tenu de la nature du projet
  - Passage à deux voies sur la bretelle RD621 du giratoire sud ;
  - Passage à deux voies de la branche d'entrée voie Renault du giratoire sud ;
  - La création d'une voie directe de tourne-à-droite sur le giratoire sud (depuis RD650 ouest vers RD621sud) ;
  - Elargir au maximum l'anneau du giratoire ;
  - Passage à deux voies d'entrées sur la branche arrivant de la RD621 au niveau du giratoire nord.
- Compte tenu de la procédure prévue à l'article L. 153-54 du code de l'urbanisme. La déclaration de projet emportant mise en compatibilité du PLU et l'intérêt général de l'opération.
- Compte tenu de l'étude Compte tenu de l'étude approfondie du dossier et des informations complémentaires, de l'écoute des citoyens, des élus et des institutions consultées par le commissaire enquêteur.
- Compte tenu des réponses apportées par le maître d'ouvrage et de ses compléments qui n'étaient pas dans le dossier initial. Compte tenu des appréciations ci-avant exposées dans ses conclusions.

Le Commissaire Enquêteur émet **un avis favorable assorti de deux réserves et d'une recommandation** à la déclaration de projet du réaménagement de l'échangeur RD621-RD650 entraînant mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme de Lambres-lez-Douai.

La première réserve :

- Que le Département du Nord complète son projet d'un véritable plan de déplacement en modes doux (cheminements piéton et cyclable) sur l'ensemble du périmètre du projet. Ceci en faveur des habitants, des salariés du site actuels et des 2000 embauches à venir.

La deuxième réserve :

- Que le Département du Nord protège mieux les habitants du Fg d'Arras des nuisances de ces trafics en progrès par tous les moyens utiles le long de ses infrastructures modifiée la RD 621, la RD 650, le nouveau Giratoire G1/RD650 sud.

*Il est recommandé également au Département du Nord, à son Assemblée délibérative, d'accompagner toutes les initiatives, en collaboration avec les autres collectivités, les services de l'Etat, afin d'assurer un transfert de charge de la route vers des modes alternatifs, ceci tant pour le transport des marchandises que pour celui des personnes.*

Fait à Lens le 11 janvier 2024.

**Le commissaire enquêteur**  
**Jean-Paul Decourcelles**

5.1

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20240122-322648-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 26 janvier 2024

Publié le 26 janvier 2024

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 22 JANVIER 2024  
SEANCE DU 22 JANVIER 2024**

**Suite à la convocation en date du 10 janvier 2024**

**LE CONSEIL DEPARTEMENTAL**

**Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental**

Nombre de membres en exercices : 82

Étaient présents : Salim ACHIBA, Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Bernard BAUDOUX, Charles BEAUCHAMP, Valentin BELLEVAL, Pierre-Michel BERNARD, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Isabelle CHOAIN, Marie CIETERS, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Frédéric DELANNOY, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Isabelle FERNANDEZ, Julien GOKEL, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Sylvie LABADENS, Michel LEFEBVRE, Sébastien LEPRETRE, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Anne MIKOLAJCZAK, Luc MONNET, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Eric RENAUD, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Anne VANPEENE, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Grégory BARTHOLOMEUS donne pouvoir à Julien GOKEL, Frédéric BRICOUT donne pouvoir à Anne-Sophie BOISSEAUX, Josyane BRIDOUX donne pouvoir à Frédéric DELANNOY, François-Xavier CADART donne pouvoir à Jean-Luc DETAVERNIER, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Pierre-Michel BERNARD, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Christian POIRET, Christine DECODTS donne pouvoir à Barbara BAILLEUL, Laurent DEGALLAIX donne pouvoir à Yannick CAREMELLE, Sylvie DELRUE donne pouvoir à Michel PLOUY, Claudine DEROEUX donne pouvoir à Eric RENAUD, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Caroline SANCHEZ, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Isabelle CHOAIN, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Marie CHAMPAULT, Valérie LETARD donne pouvoir à Jacques HOUSSIN, Maryline LUCAS donne pouvoir à Charles BEAUCHAMP, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ donne pouvoir à Luc MONNET, Marie-Hélène QUATREBOEUF donne pouvoir à Barbara COEVOET, Bertrand RINGOT donne pouvoir à Didier MANIER, Sébastien SEGUIN donne pouvoir à Aude VAN CAUWENBERGE, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Valentin BELLEVAL, Jean-Noël VERFAILLIE donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Philippe WAYMEL donne pouvoir à Marie CIETERS, Karima ZOUGGAGH donne pouvoir à Max-André PICK.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Sylvie CLERC.

Absent(e)(s) : Doriane BECUE, Nicolas LEBLANC.

**OBJET** : Rapport 2024 sur la situation du Département en matière de développement durable - année de référence 2023

Vu le rapport DTT/2024/19

Vu l'avis en date du 15 janvier 2024 de la Commission Développement de l'espace rural, environnement, politique de l'eau

**DONNE ACTE:**

- à l'unanimité de la présentation du rapport annuel de développement durable 2024 du Département du Nord – Année de référence 2023, ci-joint en annexe.

---

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 16 h 41.

50 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 23 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Mesdames CHAMPAULT (porteuse du pouvoir de Monsieur LEDOUX) FAUCHILLE, LABADENS, SANDRA et VANPEENE.

Messieurs Yannick CAREMELLE (porteur du pouvoir de Monsieur DEGALLAIX) et HIRAUX, présents à l'appel de l'affaire, avaient quitté définitivement la séance préalablement à la prise de décision et avaient donné pouvoir respectivement à Monsieur CATHELAIN et Madame SANDRA.

Madame CHOAIN (porteuse du pouvoir de Monsieur DULIEU), présente à l'appel de l'affaire, avait quitté momentanément la salle préalablement à la prise de décision. Il n'est donc pas tenu compte de ce pouvoir pour cette affaire.

**Décision acquise par assentiment de l'assemblée.**

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental  
et par délégation,  
La Directrice des Affaires Juridiques  
et de l'Achat Public,

Claude LEMOINE

ANNEXE

RAPPORT 2024

# DOCUMENT DE TRAVAIL : EN ATTENTE DU MAQUETTAGE

**SITUATION EN MATIÈRE  
DE DÉVELOPPEMENT DURABLE  
DU DÉPARTEMENT DU NORD**

*année de référence 2023*

**Nord**  
le Département est là →



# PREAMBULE

⇒ 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.

⇒ Il est présenté au Rapport d'orientation budgétaire car il constitue un outil d'aide à la décision annuelle pour débattre et planifier des actions qui visent à répondre aux cinq finalités suivantes :

- La lutte contre le changement climatique ;
- La préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources ;
- La cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations ;
- L'épanouissement de tous les êtres humains ;
- Une dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsables.

Le rapport couvre les champs des politiques tournées vers les territoires et les habitants, le fonctionnement interne du Conseil départemental ainsi que les principes de gouvernance mis en place.

Le Conseil départemental du Nord a adopté le 18 novembre 2019 le cadre d'une nouvelle stratégie ambitieuse de transition écologique et solidaire : **Nord Durable**.

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 Départements hors voirie
- 10% d'autonomie alimentaire des territoires du Nord

Le plan « Nord Durable » décline en 59 actions les 20 engagements adoptés en 2019 en matière d'Administration durable et de Politiques publiques départementales dans le respect des objectifs fixés.

La 13ème édition du Rapport annuel de développement durable présente :

- le bilan de la situation de la collectivité au regard du développement durable à travers des actions menées en 2023 aussi bien en interne avec l'Administration durable qu'en externe avec les Politiques Publiques
- les perspectives que le Département entend emprunter dans les années à venir en faveur de la transition écologique et solidaire « Nord Durable »

# LE RAPPORT ANNUEL DE DEVELOPPEMENT DURABLE 2024

## Le développement durable dans les politiques départementales

**ADMINISTRATION DURABLE (volet interne)**

**Page 3**

**POLITIQUES PUBLIQUES (volet externe)**

**Page 15**

**Bilan annuel des actions du Plan de déplacements de l'administration 2022-2024**

**Page 27**

**Le bilan des émissions de gaz à effet de serre du Département - année 2022**

**Page 32**

## Administration durable 3 axes / 10 engagements

Axe 1 : Mobilités durables		Axe 2 : Consommations durables		Axe 3 : Pratiques durables	
1	<i>Déplacements intelligents</i>	4	<i>Administration zéro déchet</i>	9	<i>Si on s'y mettait tous</i>
2	<i>Covoiturer malin</i>	5	<i>Zéro plastique</i>	10	<i>Cultiver l'esprit durable</i>
3	<i>En Modes doux c'est mieux</i>	6	<i>Moins de papier Sobriété numérique</i>		
		7	<i>C'est pas la centrale ici</i>		
		8	<i>Rien ne se perd, tout se recycle</i>		

## DÉPLACEMENTS INTELLIGENTS

### Vers une mobilité durable : la mission « Virage Mobilités décarbonées » du Nouveau Forum et de l'Hôtel du Département

Afin de réduire son impact sur l'environnement, le Département du Nord a lancé le projet « Virage mobilités décarbonées » qui consiste à développer des solutions adaptées pour garantir la mobilité de tous. Cette nouvelle ambition s'inscrit dans l'arrivée et le redéploiement de près de 2 500 agents au Nouveau Forum et à l'Hôtel du Département, opportunité exceptionnelle pour repenser les pratiques de déplacements des agents.

De nouvelles ressources et outils de mobilité durable pour optimiser les modes de déplacements en fonction des besoins sont mises à disposition, tels que des parkings « mobilités douces », un forfait mobilité durable, ou un accompagnement par la nouvelle Maison des mobilités durables de la ville de Lille (Conseil aux parcours individualisés, ateliers thématiques covoiturage, transports en commun, mobilités actives, remises en selle et dotation d'un kit éclairage vélo).



X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

### Stratégie de décarbonation de la flotte de véhicules départementale

En 2022, le poste « Déplacements » du Bilan Carbone départemental pèse pour près de la moitié du fonctionnement interne de la collectivité et 16 % du bilan global.

A ce titre, et dans le cadre de l'objectif Nord Durable 2040 de Neutralité carbone du patrimoine et des activités, le Département s'engage vers un plan d'actions pour une flotte départementale de véhicules Bas carbone.



D'ores et déjà, le Département agit avec :

- La nomination d'un Directeur de projet Mobilités durables ;
- L'achat de 100 % de véhicules électriques avec un objectif de 150 d'ici la fin du mandat concernant les véhicules légers et utilitaires ;
- Le passage progressif au biodiesel et au biogaz concernant les Poids lourds.

X	Epanouissement de tous les êtres humains
X	Modes de production et consommation responsables

### Chiffres clés 2023

- Poursuite des acquisitions de véhicules électriques : 16 nouveaux véhicules
- Poursuite des acquisitions de véhicules au gaz naturel comprimé (GNC) : 4 fourgons et une balayeuse
- 11 % de la flotte en véhicules propres (hybrides et électriques)
- 4 553 agents télétravailleurs (parmi les métiers compatibles avec le travail à distance)
- 46 % de la flotte en véhicules émettant moins de 110g de CO<sub>2</sub>/km
- 📉 45 % de places de parkings en moins sur les sites lillois en faveur du développement des mobilités douces



## COVOITUREZ MALIN

X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

X	Epanouissement de tous les êtres humains
X	Modes de production et consommation responsables

### Renforcement du covoiturage



Avec l'emménagement de près de 2 500 collaborateurs au Nouveau forum et à l'Hôtel du Département, ainsi que la réduction de près de 45 % des places de parking sur les sites lillois, le Département a fait le choix de faire du covoiturage un des leviers pour diminuer les déplacements et donc la congestion automobile.

Avec la mise en place d'une gestion dynamique des places de parking pour les deux bâtiments, le covoiturage devient l'un des critères prioritaires pour réserver une place de parking.

### Création d'une communauté privée de mise en relation pour les déplacements professionnels

Passpass covoiturage est une plateforme publique gratuite de mise en relation des personnes qui souhaitent covoiturer en région Hauts-de-France. Une communauté privée « lenordcovoiture » a été créée par le Département, avec le double objectif de mettre en relation les collaborateurs pour faciliter le covoiturage à chaque réunion ou événement interne, mais également de favoriser le covoiturage avec nos partenaires pour des réunions communes.



### Défi passpass covoiturage



Dans le cadre de sa démarche d'Administration durable, au travers de son engagement « Covoiturez malin », le Département a encouragé les collaborateurs à relever ce défi, organisé par Hauts-de-France Mobilités :

- Faire connaître un service public de covoiturage sans frais de commission ;
- Limiter la pollution de l'air ;
- Faire des économies.

Trois collaboratrices du Département ont été lauréates de ce défi régional.

### Chiffres clés 2023

- 311 agents inscrits dans la communauté « lenordcovoiture » sur passpass covoiturage
- 525 bénéficiaires du forfait mobilités durables

## EN MODES DOUX C'EST MIEUX

X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

	Epanouissement de tous les êtres humains
X	Modes de production et consommation responsables

### Des mobilités douces renforcées

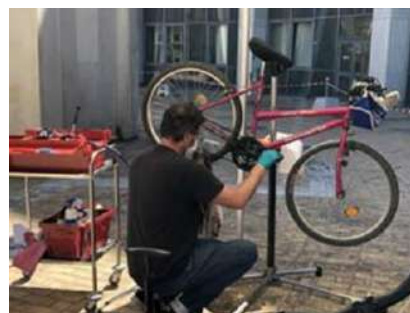
Deux nouveaux parkings « mobilités douces » ouvriront leurs portes aux collaborateurs qui emménageront dès janvier 2024 au nouveau forum ou à l'Hôtel du Département.

Le Département a fait le choix d'inverser la tendance et propose autant de places mobilités douces que de places de parking voitures. Plus de 210 places viendront ainsi compléter l'offre déjà existante.



Cette offre de parking sera complétée d'un pool « mobilités douces » professionnelles composé de 20 vélos de service, 5 vélos pliants, 5 trottinettes électriques et 5 vélos à assistance électrique.

### Des ateliers de réparation



En 2023, 71 ateliers d'entretien des vélos ont été proposés par le « Monsieur Vélo » en charge du parc des vélos de la Direction Voirie

Avec son atelier nomade, il a proposé des animations dans différents sites du Département au cours desquelles il a pu réviser les vélos de service et aussi guider les collaborateurs dans l'entretien et les petites réparations de leur vélo personnel.

A présent des ateliers sont organisés le premier jeudi du mois à l'Hôtel du Département et une date sera fixée pour la même périodicité au Nouveau Forum.

### Passage à 75 % du remboursement de la subvention transports en commun

La question de la transition des déplacements professionnels quotidiens des 12 000 agents vers des moyens de déplacements plus vertueux est au cœur des enjeux de décarbonation de l'action départementale.



Pour accompagner la transition écologique et participer à la décarbonation de ses activités, le Département propose, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, la prise en charge financière des frais de transports collectifs à 75 % pour les déplacements domicile-travail. Depuis 2019, la prise en charge à 100 % des frais de transports collectifs des personnes reconnues travailleurs handicapés est effective.

### Chiffres clés en 2023

- 525 agents bénéficiaires du Forfait mobilités durables en 2022
- 26 agents aidés pour l'acquisition d'un mode de déplacement doux par le Comité des œuvres sociales
- 1 558 bénéficiaires de la subvention transports en commun (217 agents reconnus travailleurs handicapés pris en charge à 100 % et 1 341 agents dont la prise en charge est à 50 % au 01/09/2023)



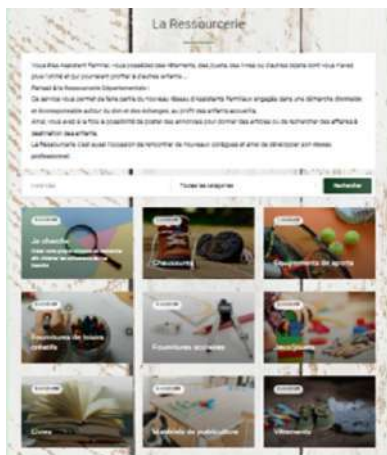
## ADMINISTRATION ZÉRO DÉCHET

### Ouverture de la Ressourcerie interne aux assistants familiaux



La Ressourcerie, c'est le site interne du Département qui permet d'offrir une 2<sup>nd</sup>e vie au matériel de bureau : mettre en relation l'offre et la demande, à l'image des sites de dons existants sur Internet et favoriser les échanges de proximité entre collègues.

Un espace a été spécialement conçu pour les besoins spécifiques des assistants familiaux (chaussures, équipements de sport, fournitures de loisirs créatifs, fournitures scolaires, jeux et jouets, livres, matériels de périculture et vêtements).



X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

	Epanouissement de tous les êtres humains
X	Modes de production et consommation responsables

### L'upcycling au Département : Coup de cœur du jury Cap'Com 2023, Prix du Jury + du Public au Com'en Or Day

Le Département s'engage dans une démarche de surcyclage de ses supports de communication : donner une seconde vie à des déchets et les valoriser en objets du quotidien.



D'anciennes bâches de communication ont été transformées en pochettes d'ordinateurs, en porte-clé ou en sac à dos. Plus de 10 produits ont été imaginés par l'équipe projet de la Direction de la Communication avec le concours d'étudiants nordistes en design et de PME locales. La confection a quant à elle été réalisée par des ateliers d'insertion professionnelle pour allocataires du Revenu de Solidarité Active et des Etablissements et Services d'Aide par le Travail du Nord qui emploient des personnes en situation de handicap.

### Nouveau Forum : une gestion des déchets de chantier vertueuse

Chantier stratégique de regroupement en un seul lieu des services lillois du Département, le projet de nouveau Forum a consisté en la démolition de l'ancien bâtiment construit au début des années 1970, en vue d'une totale reconstruction d'un ensemble immobilier de 60 000 m<sup>2</sup> prévoyant deux projets distincts : Le nouveau Forum (30 000 m<sup>2</sup>) et l'Agora (30 000 m<sup>2</sup>).



Les déchets issus de la démolition ont été valorisés à plus de 96 % avec un traitement opéré dans des filières spécialisées. Les déchets ont été envoyés dans les Centres de traitement agréés dans la métropole lilloise. Par ailleurs, le curage et le désamiantage avant démolition à 100 % a permis une pollution zéro et une réduction des poussières.

### Chiffres clés en 2023

- 700 m<sup>2</sup> de matières upcyclées
- 15 500 personnes sensibilisées à cette démarche sur des salons ou en ligne
- Déchets de chantier de démolition valorisés à plus de 96 %

## LE SCHEMA DES ACHATS PUBLICS SOCIALEMENT ET ECONOMIQUEMENT RESPONSABLES

### Le SPASER

Le Schéma de Promotion des Achats publics Socialement et Ecologiquement Responsables (SPASER) s'inscrit dans la démarche Nord Durable. Ce schéma a pour objectif d'intégrer dans les achats du Département, des dispositions en faveur de la protection ou de la mise en valeur de l'environnement, du progrès social et favorisant le développement économique.

Le SPASER est structuré autour de 3 axes :

- Promoteur des solidarités et de l'insertion ;
- Fer de lance de la transition écologique ;
- Vecteur d'une économie pérenne, performante et circulaire.

Il s'agit d'une obligation légale pour tout acheteur public dont le volume des achats annuels est supérieur à 100 M€.

L'objectif est de se fixer des orientations et des obligations à atteindre pour inclure une dimension durable dans tous les achats. Un plan d'action, dynamique et évolutif, est régulièrement travaillé en concertation avec les autres directions départementales

X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

X	Epanouissement de tous les êtres humains
X	Modes de production et consommation responsables

### Accueil des membres du réseau Achats Publics Responsables

Le 6 juin dernier s'est tenu dans les locaux de la Préfecture, une matinée de travail relative à l'achat durable organisée par le réseau APuRe (Acheteurs Publics Responsables) et le CERDD (Centre de Ressources sur le Développement Durable). Le Département accueillait cet événement dans le cadre de sa démarche active sur le SPASER.



La matinée était ciblée sur les dispositions sociales et environnementales dans les marchés publics pour façonner une commande publique plus responsable. Après avoir reposé le cadre réglementaire, les ateliers avaient pour objectifs de s'approprier des outils et méthodes pour passer à l'action et de croiser les pratiques professionnelles

### Les clauses sociales d'insertion

Le Département du Nord soutient l'emploi des publics en difficulté à travers les marchés publics qu'il confie aux entreprises. Depuis 2013, ces clauses sont généralisées à l'ensemble de ses marchés dès lors qu'ils génèrent une offre d'insertion pertinente.

Les clauses sociales dans les marchés publics permettent de réserver une part du travail confié aux entreprises à des personnes éloignées de l'emploi. Elles représentent ainsi des opportunités d'accès à l'emploi.

L'entreprise qui soumissionne s'engage, si elle est retenue, à réserver une part des heures de travail générées par le marché, à la réalisation d'une action d'insertion. La clause d'insertion est une clause d'exécution du marché. L'ensemble des modalités sont précisées dans les pièces du marché.



Le dispositif des clauses sociales est soutenu par le Fonds Social Européen.

### Chiffres clés 2023

En 2022, les clauses sociales représentent :

- 399 marchés départementaux en cours d'exécution concernés par la clause d'insertion
- 250 905 heures de travail en insertion réalisées en 2022
- 299 bénéficiaires dont 37% sont Allocataires du RSA
- 34% de sorties en emploi durable (CDI, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, CDD > 6 mois, CTT > 6 mois)



## MOINS DE PAPIER

### Une politique d'impression modernisée

Le Département, avec l'appui d'un cabinet spécialisé, a réalisé un audit de ses moyens d'impression à la suite duquel une politique d'impression a été définie.

L'Administration, dans le cadre notamment de son administration durable, vise une réduction des impressions de 50 % sur les chiffres de 2019, soit un objectif de 13,5 millions de feuilles imprimées

**Je réduis mes impressions**



L'objectif de cette politique 2022-2027 est de pérenniser les actions entreprises :

- Accompagner les changements de pratiques ;
- Qualifier le matériel mis à disposition et le service rendu aux utilisateurs ;
- Fixer les règles de dotation en adéquation avec les besoins ;
- Objectiver la cible de réduction.

### Investir durablement dans l'achat du parc d'imprimantes

Le parc d'imprimantes est rationalisé et composé de 21 % de matériel reconditionné, conformément à la loi relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire

**Je participe au mouvement collectif avec la mise en place d'un nouveau parc d'impression**



Les nouvelles fonctionnalités permettent :

- Le déclenchement des impressions depuis les copieurs via le badge professionnel pour gérer facilement la confidentialité et éviter les copies orphelines ;
- La possibilité d'utiliser n'importe quel copieur du Département sans paramétrage préalable ;
- Le rétablissement automatique des paramètres noir et blanc et recto verso

Le déploiement du nouveau parc sera finalisé tout début 2024 avec notamment l'équipement du nouveau forum

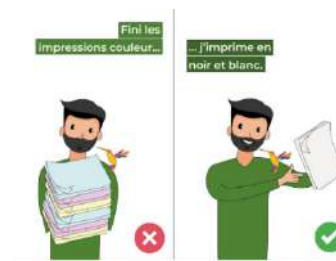
### La mise en place d'un plan de communication pour favoriser les éco-gestes

**J'imprime mieux**



Le plan de communication encourage mensuellement l'impression de documents noir et blanc, l'emploi du recto verso, l'appui des services de reprographie, les outils de partage et le mode collaboration, les réunions sans papier, le classement numérique et l'optimisation des impressions.

L'année 2023 a également été consacrée à la définition d'une méthodologie pour rationaliser l'utilisation des répertoires documentaires dans les services (critères de suppression, de nommage, classement etc.). Cette méthodologie sera déployée et accompagnée en 2024.



X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

	Epanouissement de tous les êtres humains
X	Modes de production et consommation responsables

### Chiffres clés 2023

- En 2023, 18 millions de feuilles ont été utilisées dans le cadre des impressions sur les copieurs du Département, soit 2 millions de moins que l'année précédente (2022)
- Perspectives 2024 = Le parc sera complètement déployé, aussi l'année 2024 sera significative pour mesurer les impacts de la nouvelle politique d'impression sur les consommations. De nouveaux indicateurs seront disponibles et communiqués.

## C'EST PAS LA CENTRALE ICI

### Bienvenue aux Energy Managers



Pour lutter contre le changement climatique et diminuer les consommations énergétiques, le Département a mis en place un réseau de 7 Energy Managers. Leurs missions sont :

- d'aider à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique d'économie d'énergie,
- de relever et vérifier la température des bâtiments,
- de sensibiliser aux économies d'énergies,
- de favoriser la communication sur le sujet auprès des différents partenaires ou collègues au sein des bâtiments départementaux et des collègues,
- de suivre les consommations et vérifier les factures en énergie des différents bâtiments de leur secteur,
- de réaliser le diagnostic énergétique des bâtiments.

X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

### Une consommation d'énergie en baisse

Le Département du Nord a renforcé son action pour l'environnement à travers le lancement de son plan de sobriété des services départementaux.

Plusieurs actions ont été entreprises et renforcées :

- Diminution de la température du chauffage à 19°C dans les locaux occupés,
- Réduction de l'utilisation de la climatisation,
- Sensibilisation sur les éclairages des locaux,
- Extinction des appareils en veille, écrans et photocopieurs à partir de 22h.



Au regard de ces actions entreprises, les résultats du Département du Nord s'avèrent très concluants. Plusieurs baisses de consommation d'énergie sont nettement visibles. Dans les collèges, la consommation de gaz dédiée au chauffage a baissé de 20,5 sur une année. Dans les bâtiments départementaux, la consommation de gaz a diminué de 17 % tandis que la consommation d'électricité a diminué de 18 %.

	Epanouissement de tous les êtres humains
X	Modes de production et consommation responsables

### Chiffres clés en 2023

- 7 Energy Managers recrutés
- Baisse de 20 % des consommations de gaz dans les collèges et baisse de 17 % dans les bâtiments départementaux
- 1 150m<sup>2</sup> de panneaux photovoltaïques au Nouveau Forum
- Division par 2 des consommations énergétiques au Nouveau Forum

## RIEN NE SE PERD TOUT SE RECYCLE

X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

X	Epanouissement de tous les êtres humains
X	Modes de production et consommation responsables

### Le grand Marché du réemploi spécial « Nouveau Forum »



Durant la semaine du réemploi spéciale « Nouveau Forum » qui s'est tenue du 20 au 24 novembre 2023, de nombreux collaborateurs sont venus déposer différents objets sur les stands prévus à cet effet dans deux bâtiments départementaux sur Lille.

A l'approche de l'emménagement, ce marché du réemploi a été l'occasion de faire un tri dans les bureaux pour donner une 2<sup>nde</sup> vie aux objets (plantes, décoration, vaisselle, etc.).

Deux autres événements ont eu lieu également en territoires : dans le Valenciennois et dans l'Avesnois. De nombreux ateliers ont été organisés ainsi que des collectes.

### Favoriser la biodiversité dans les équipements départementaux

Les actions proposées dans le dispositif « Bien-être, Environnement et Biodiversité » permettent d'agir ensemble, sur et par le collectif de travail, pour améliorer la qualité écologique du lieu de travail, et par ricochet, pourquoi pas sur le lieu de vie personnel. Construire à plusieurs un nichoir ou un gîte à hérisson, creuser ensemble une mare, apprendre collectivement à reconnaître les oiseaux, briser la glace en créant à plusieurs services de différentes directions un potager en permaculture, découvrir l'utilité des essences, variétés et races locales pour les haies, fruitiers ou au poulailler, voici quelques exemples de ce qui est proposé par le Département aux bénéficiaires de ses collaborateurs.



### Ateliers repair café



Le Département poursuit ses actions en matière de recyclage.

En effet, 3 ateliers repair café ont été organisés en 2023 sur Lille et en territoire.

Le marché avec l'association aux jardins des bennes a d'ailleurs été reconduit pour cette année.

### Chiffres clés en 2023

- 8m<sup>3</sup> de fournitures et objets destinés à une seconde vie
- 23 ateliers bien-être, environnement et biodiversité organisés :
  - ➔ 13 ateliers nichoirs
  - ➔ 1 atelier Boules de graisse pour les oiseaux
  - ➔ 2 ateliers plantations
  - ➔ 1 atelier bombes à grains
  - ➔ 4 temps d'échange sur la biodiversité dans son jardin
  - ➔ 2 balades de découvertes de la nature
- 210 agents ont bénéficié de ces ateliers

## SI ON S'Y METTAIT TOUS

### Zoom sur les challenges mobilités



En septembre avait lieu les remises des prix des challenges des Mobilités Hauts-de-France et de Mai à Vélo.

Cet événement a eu lieu à la Maison des mobilités durables de Lille, récemment ouverte, en présence du Directeur Général des Services et du Vice-Président en charge des Ressources Humaines.

Les 3 services les plus exemplaires en termes de mobilité et les 15 meilleurs cyclistes de Mai à vélo ont été félicités et récompensés.

X	Lutte contre les dérèglements climatiques
	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

X	Epanouissement de tous les êtres humains
X	Modes de production et consommation responsables

### Un appel à projets interne : la Pépinière

Le Département a lancé son 1<sup>er</sup> appel à projets « La Pépinière : Bien et durable au travail » parrainé par le philosophe et universitaire Dominique Bourg.



Les objectifs de cet appel à projets sont de :

- Développer les pratiques et expériences durables,
- Favoriser la cohésion d'équipe, développer la convivialité et les liens sociaux,
- Susciter la prise d'initiatives, la mise en place d'actions innovantes et leur diffusion,
- Agir collectivement en s'appuyant sur les savoir-faire et compétences de chacun.

47 graines de projets ont été déposées par les différents collectifs de collaborateurs sur la plateforme Nord initiatives, qui ont toutes été récompensées par un trophée upcyclé à partir d'anciens poteaux de randonnées en bois.

### Chiffres clés en 2023

- Près de 200 agents pour le challenge mobilité
- 47 graines de projets pour le premier appel à projet « la Pépinière »

## CULTIVER L'ESPRIT DURABLE

X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

X	Epanouissement de tous les êtres humains
X	Modes de production et consommation responsables

### 3<sup>ème</sup> édition de la semaine de l'Administration durable



La semaine de l'Administration durable 2023 était consacrée à la thématique de **l'Alimentation durable**.

Sur le plan environnemental, l'alimentation est responsable d'impacts importants : pollution, érosion de la biodiversité, dégradation des sols... Elle génère également un grand nombre de déchets, du gaspillage.

Durant 5 jours, de nombreux événements ludiques et pédagogiques ont eu lieu pour éclairer sur les enjeux d'une alimentation plus durable et sur des alternatives possibles : le végétal, le local, les produits de saison, le compostage, etc.

### Challenge « Ma petite planète »

Ma Petite Planète est un challenge par équipes de 24 personnes maximum proposant des défis écoresponsables à vivre entre collègues pendant 3 semaines. Le Département du Nord a participé à l'édition du 25 septembre au 16 octobre 2023.



Grâce à ce challenge, le Département du Nord a :

- évité 7,2 teqCO<sub>2</sub>, soit l'équivalent d'un aller-retour et demi en voiture entre Lille et Pékin,
- économisé 1 581 880 litre d'eau, soit l'équivalent de 52 châteaux d'eau,
- évité 218 kilos de déchets, soit l'équivalent en poids de 8 chèvres,
- réalisé 124 heures de formation, l'équivalent de 3 semaines et demie à se former à 100 % sur le sujet.

### Journée Administration durable



En juin, se tenait la journée événement de l'Administration durable au Forum départemental des Sciences à Villeneuve d'Ascq. Une journée entière propice à la réflexion et aux échanges avec pour objectifs de faire le point sur les engagements internes en terme d'impact environnemental et d'envisager les actions à venir.

La journée a démarré par un **séminaire des Colibris** : les ambassadeurs internes des bonnes pratiques en matière de mobilités douces, de consommations et de pratiques durables. L'occasion pour eux de faire le point sur leur engagement personnel après 3 années d'implication, d'envisager leur avenir d'ambassadeur durable et de préparer la saison 3 de l'Administration durable.

### Chiffres clés en 2023

- 3 783 défis réalisés dans le cadre du challenge « Ma petite planète »
- 150 colibris
- Par les actions réalisées dans le cadre du challenge Ma petite planète, le Département du Nord a évité 7,2 teqCO<sub>2</sub>



# POLITIQUES PUBLIQUES

## 10 engagements

- 1 *Faire des collèges les démonstrateurs de la transition*
- 2 *Lutter contre les passoires énergétiques sur le territoire*
- 3 *Renforcer les politiques en faveur de la biodiversité et des puits de carbone*
- 4 *Favoriser la production alimentaire de proximité, de saison et de qualité*
- 5 *Mobiliser les habitants pour les rendre plus solidaires entre eux*
- 6 *Mobiliser les tiers-lieux dédiés à l'économie solidaire comme vecteur d'insertion*
- 7 *Favoriser les mobilités innovantes en milieu rural*
- 8 *Accompagner les acteurs du territoire pour mettre en place le zéro artificialisation nette*
- 9 *Aligner les subventions avec les objectifs de transition*
- 10 *Mettre en place un approvisionnement durable dans tous les restaurants collectifs d'ici 2025*

## FAIRE DES COLLEGES DES DEMONSTRATEURS DE LA TRANSITION

X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

X	Epanouissement de tous les êtres humains
X	Modes de production et consommation responsables

### Un appel à projets pour amplifier les actions en faveur de la transition écologique

L'Appel à Projets Nord Durable, doté de 300 000 € et visant à faire des Collèges publics du Nord des « éco-lieux » démonstrateurs de la transition, a permis à 65 collèges de financer des équipements et de porter des projets s'inscrivant dans les 6 objectifs Nord durable suivants :

- économies d'énergie : les bons gestes et les bonnes pratiques au quotidien ;
- lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- zéro déchet ;
- tri sélectif et le recyclage ;
- préservation de la biodiversité ;
- mobilité douce.



### Sensibilisation des collégiens par deux ambassadeurs développement durable



Deux Ambassadeurs « développement durable » en service civique ont permis de développer des outils et guides de sensibilisation au développement durable. A destination des éco-délégués, ces guides ont pour objectif de mobiliser tous les collégiens à devenir acteurs de la transition écologique.

Ces Ambassadeurs travaillent en lien avec le Forum Départemental des Sciences du Nord qui propose des jeux ludiques sur la thématique de l'énergie ou des consommations au quotidien et une semaine de diagnostic pour améliorer les pratiques en la matière en collaboration avec des adultes référents.

### Sensibilisation des équipes de restauration des collèges

La mise en place des « Clubs des chefs et seconds de cuisine des collèges » permettent des échanges concernant les pratiques, les retours d'expériences, les obligations réglementaires et les objectifs Nord durable.



Un 1<sup>er</sup> atelier a proposé une démonstration de cuisine connectée et intuitive, promouvant un matériel de cuisine réduisant les coûts énergétiques et la garantie d'une qualité nutritionnelle optimale des produits. Un 2<sup>nd</sup> atelier a permis aux équipes d'échanger sur leurs pratiques afin d'optimiser les coûts liés à l'énergie, aux achats, à la production et à la consommation des denrées.

Pour faciliter la mise en relation avec les acteurs locaux, les clubs ont permis à des producteurs de présenter leurs produits bénéficiant d'un signe de qualité ou d'une démarche environnementale.

### Chiffres clés 2023

- 836 actions éducatives identifiées dans l'axe « s'engager durablement » du PEDC 2023-2026
- 124 collèges labellisés « Ici je mange local » dont 7 collèges ayant reçu la distinction « Bio »
- 100 collèges engagés dans la démarche Plan de déplacement des établissements scolaires (PDES)
- 41 collèges inscrits au Challenge de l'éco mobilité des collèges
- 28 collèges engagés dans la démarche E3D

## LUTTER CONTRE LES PASSOIRS ENERGETIQUES

X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

X	Epanouissement de tous les êtres humains
X	Modes de production et consommation responsables

### Accompagnement des Etablissements sociaux et médico-sociaux pour la performance énergétique

Le Département soutient les programmes de sobriété et d'économies d'énergie des ESMS et notamment concernant les Maisons de retraite médicalisées et leurs besoins de rafraîchissement l'été.

Concernant les Résidences Autonomie :

- Réhabilitations de celles de Tourcoing, Lambersart, Raismes (isolation, changement des fenêtres, etc.) ;
- Installation de panneaux photovoltaïques à celle de Hem.



Concernant les EHPAD :

- Reconstruction de celui de Marcq-en-Baroeul « Provinces du Nord »,
- Restructuration de celui de Steenwerck ;
- Isolation thermique de ceux de Wignehies et de Montigny-en-Ostrevent (Résidence Valérie).

### Agir pour la sobriété et les économies d'énergie auprès des ménages en précarité



Le dispositif « Nord Equipement Habitat Solidarité » (NEHS) vise à remédier ou prévenir la précarité énergétique et l'habitat indigne, sécuriser ou entretenir le bâti et améliorer la santé des occupants pour les logements du parc privé des Nordistes à faibles revenus (jusqu'à 2 RSA maximum pour une personne seule). Il s'adresse aux propriétaires occupants, bailleurs et locataires. En moyenne, on note une baisse de plus de 59 % des émissions de CO<sub>2</sub> après travaux !



### Soutenir le changement d'usage du bâti rural pour maintenir le logement en milieu rural

Pour valoriser le bâti existant et limiter l'étalement urbain, le Département propose aux communes rurales, disposant d'un patrimoine bâti inutilisé (ancien presbytère, locaux de la Poste...) de le transformer en logement. Pour cela, il est possible de mobiliser un accompagnement du Département.



Ces opérations sont accessibles aux publics prioritaires du Département (personnes âgées, jeunes, etc.). Les logements financés doivent obligatoirement atteindre l'étiquette D du DPE.

### Chiffres clés 2023

- Dispositif NEHS (lutte contre la précarité énergétique) : 545 ménages aidés à hauteur de 3,2 M€ avec plus de 2 100 teq CO<sub>2</sub> évitées
- Dispositif Habitat rural : 6 opérations aidées à hauteur 177 521 €
- Logements communaux : création de 7 logements pour 98 684 €
- Dispositif Etablissements Sociaux et Médicaux Sociaux (ESMS) : 5,1 M€ de subventions aux travaux de sobriété et de performance énergétique pour 9 projets



## RENFORCER LES POLITIQUES EN FAVEUR DE LA BIODIVERSITE ET DES PUIITS CARBONE

X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

X	Epanouissement de tous les êtres humains
	Modes de production et consommation responsables

### Débardage par traction animale en partenariat avec le pôle *Trait du Nord*

Dans le cadre de l'aménagement forestier de l'Espace Naturel du Nord (ENN) du Bois de Flines-lez-Raches (14 ha), un partenariat avec le Pôle *Trait du Nord* a permis de mener une expérimentation de débardage avec 5 chevaux de trait et 2 meneurs afin de vidanger 40 m<sup>3</sup> de bois d'œuvre. Ces bois seront transformés par un prestataire et les équipes de gardes en charge de la gestion des ENN pour devenir du mobilier sur les propriétés départementales.

Cette pratique, abandonnée par les exploitants forestiers, permet une plus-value positive en termes de développement durable : appel à un artisan local et emploi d'une race régionale, faible émission de gaz à effet de serre, non tassement des humus et sols forestiers (écosystème et réserve indispensable pour les arbres).



### Mise en place d'actions en faveur des Chiroptères au Mont noir

Un chantier pilote a été mis en place dans le Bois de Lomme, en retrait de la zone du Mont Noir ouverte au public, par un groupe naturaliste « mammifère ».



3 bunkers de la 2<sup>nd</sup>e Guerre mondiale ont été aménagés en zones de repos et d'hivernage pour les chauves-souris (installation à l'intérieur de gîtes en bois ou en briques creuses et fermeture des entrées pour éviter les intrusions humaines).



Une quinzaine de collaborateurs des ENN ont participé à ce chantier pour mettre en place de nouveaux aménagements de ce type après évaluation (campagne de suivi et de comptage dans le cadre d'un programme du Muséum national d'Histoire naturelle).

### Réouverture de zones boisées, débroussaillage et plantations d'arbustes avec les écoliers

Le programme « Les petits explorateurs des Espaces naturels du Nord » s'adresse aux écoles primaires ayant un ENN proche de leur commune pour s'approprier l'espace et devenir des Ambassadeurs du site.



Les chantiers participatifs permettent aux enfants de mieux comprendre la gestion des espaces naturels et de les sensibiliser à la préservation du vivant.

10 animations ont eu lieu en lien avec des chantiers de gestion des ENN menés par les gardes départementaux :

- Chantier de coupe de rejets d'Erable sycomore dans les dunes avec 22 élèves ;
- Chantier de débroussaillage et de création de fascines avec les branches dans le Marais d'Arleux avec 30 élèves ;
- Chantier de plantation de haies champêtres sur le site ornithologique des Cinq Tailles avec 21 élèves ;
- Chantier de débroussaillage sur le Terril de Germignies avec 23 élèves.

### Chiffres clés 2023

- 3 393 ha d'espaces naturels du Nord gérés dont 2430 ha en propriété
- Plus de 1 000 animations sur les Espaces Naturels du Nord dont environ 250 assurées en régie
- 3 675 arbres et arbustes plantés en 2023 sur les Espaces naturels du Nord

## FAVORISER LA PRODUCTION ALIMENTAIRE DE PROXIMITE, DE SAISON ET DE QUALITE

X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

X	Epanouissement de tous les êtres humains
X	Modes de production et consommation responsables

### Près de 28 000 paniers Nord Solidaires distribués gratuitement

Pour permettre aux Nordistes les plus fragiles de manger des produits frais et locaux, certains issus de l'agriculture biologique, le Département distribue des paniers solidaires. L'opération soutient également les producteurs, en particulier dans les filières en difficulté, et les fournisseurs du territoire. De quoi combiner alimentation de qualité, économies et solidarité !

Le Département a consacré 1 M€ à cette démarche solidaire menée en partenariat avec l'association Solidarité des producteurs agricoles et des filières alimentaires et la Chambre d'Agriculture Nord-Pas-de-Calais.

Pour assurer la distribution, 1 structure par canton a été mise à contribution (Communes, Centres Communaux d'Action Sociale, Restos du Cœur, Secours Populaire, épiceries solidaires, ...).

Au total, plus de 237 tonnes de produits agricoles ont été ainsi distribués aux publics nordistes les plus précaires.

### Des projets de jardins en pied d'immeuble en lien avec les Bailleurs sociaux

Créateurs de lien social inter-générationnel, les jardins familiaux sont un remarquable outil de réappropriation des espaces collectifs et représentent une réponse adaptée aux enjeux urbains, sociaux, environnementaux actuels et de production alimentaire locale.



Dans le cadre du dispositif « Plantation et Renaturation », le Département encourage la réalisation de jardins partagés et d'espaces de nature à proximité des immeubles de bailleurs sociaux. En 2023, 2 opérations de jardins partagés en pied d'immeuble à Verlinghem et Wambrechies avec Habitat du Nord ont été subventionnées sur un total de 5 jardins accompagnés depuis la mise en place du dispositif.

### Plantons dans la cour du collège et distribution de kits potager

Depuis plusieurs années, le Département du Nord, l'Académie de Lille et Espaces Naturels Régionaux (ENRx) s'associent autour de l'opération « Plantons dans la cour du collège », pour permettre aux collégiens du département de s'impliquer dans l'amélioration de leur cadre de vie et d'enrichir la biodiversité dans leur établissement scolaire, public ou privé.

Chaque classe peut ainsi bénéficier d'un maximum de 15 arbustes d'essences locales et 1 arbre fruitier de variété régionale par établissement, sur la base de la présentation d'un projet pédagogique. Depuis peu, les établissements peuvent également disposer d'un kit potager.



### Chiffres clés 2023

- 27 534 paniers solidaires distribués aux familles en difficultés
- 5 opérations de jardins partagés et familiaux accompagnés dans le dispositif « Plantation et Renaturation »
- 54 Collèges se sont mobilisés pour mettre en œuvre un projet pédagogique au sein de leur établissement (« Plantons dans la cour du collège »)
- 44 arbres fruitiers plantés
- 49 kits potager ont été distribués
- Depuis la création de l'opération, 270 collèges (216 publics, 54 privés) ont déjà participé une ou plusieurs fois à cette opération (16 % une fois, 45 % 2 à 5 fois, 32 % 6 à 10 fois et 7 % plus de 11 fois).

## MOBILISER LES HABITANTS POUR LES RENDRE PLUS SOLIDAIRES ENTRE EUX

X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

X	Epanouissement de tous les êtres humains
X	Modes de production et consommation responsables

### Diminution de la ressource en eau : les bons gestes à adopter

L'eau est une ressource indispensable pour nos écosystèmes dont nous dépendons, notre santé et notre économie. Les épisodes de sécheresse depuis 5 ans la mettent sous tension. Cette année encore, les ressources en eau sont fragilisées et notre département n'est pas épargné.

Dans ce cadre, la meilleure économie d'eau est celle qu'on ne consomme pas. La situation demande à tous une attitude responsable de sobriété et de respect de la ressource. Sur la base d'un calcul de notre consommation annuelle d'eau (*Calculateur de consommation d'eau annuelle | Centre d'information sur l'eau cieau.com*), le Département propose d'adopter les bons gestes dès maintenant



### 5 initiatives départementales pour lutter contre les déserts médicaux

- 1 Financement de maisons de santé pluriprofessionnelles, cadre de travail collectif pour des soins de proximité regroupant des professionnels libéraux de santé, des infirmiers, des kinésithérapeutes, des orthophonistes ;
- 2 Création de Maisons Nord Santé, pour améliorer l'accès aux soins des habitants sans médecin traitant et aux professionnels de santé attirés par un mode d'exercice nouveau et coordonné. Les médecins généralistes seront salariés par le Département ;
- 3 Mobilisation du Camion Nord Santé Prévention, un service de proximité, avec le soutien de l'Etat, pour favoriser le dépistage des cancers féminins ;
- 4 Acquisition d'un rétinographe dans le sud-Cambrésis, qui va à la rencontre des patients (personnes diabétiques notamment) pour réaliser des photos de fond d'œil plus rapidement ;
- 5 Installation de bornes de téléconsultation médicale, en attendant l'installation d'un médecin généraliste, dans l'Avesnois, équipées notamment d'un thermomètre, d'un stéthoscope d'un tensiomètre (seul ou avec l'aide de l'infirmière libérale exerçant à proximité).

### Handicap : un comité de Nordistes répond aux défis du quotidien

Pour mettre en place une politique handicap réellement inclusive, le Département et la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) lancent le premier comité d'experts. Il est composé de Nordistes, en situation de handicap ou aidants, qui s'engagent pendant deux ans.



Accessibilité des lieux publics, suivi des dossiers, soutien aux aidants, accompagnement de la transition de l'enfance à l'âge adulte, scolarité, monde de l'entreprise : les axes de travail sont nombreux et proches de leurs préoccupations quotidiennes. Aucun n'est ici en tant que représentant d'une association. C'est un lieu d'exercice de démocratie directe.

### Chiffres clés 2023

- 82 élus au Conseil départemental des jeunes (égalité femme/homme)
- Une centaine de maisons pluriprofessionnelles, dont plusieurs ont été financées grâce aux aides Nord aménagement
- 377 000 Nordistes âgées de 50 à 74 ans concernées par un dépistage du cancer du sein tous les deux ans
- 16 Nordistes en situation de handicap ou aidants composent le Comité d'experts pour mettre en place une politique handicap inclusive



## ACCOMPAGNER LES NORDISTES VERS L'EMPLOI DURABLE

	Lutte contre les dérèglements climatiques
	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

X	Epanouissement de tous les êtres humains
	Modes de production et consommation responsables

### 5<sup>ème</sup> Semaine Réussir Sans Attendre

Le retour à l'emploi des allocataires du RSA est une des priorités pour le Département. Son engagement : préparer les allocataires avec un coaching intensif, personnalisé, et accompagner les entreprises qui ont des besoins dans leurs recrutements.

8 864 allocataires du RSA ont participé à une, voire plusieurs actions. Chaque allocataire est reparti avec une solution : une promesse d'embauche signée, un entretien programmé rapidement, une offre de formation ou un coup de pouce pour lever les derniers freins, parmi lesquels la mobilité ou la garde d'enfant.



Cette formule gagnante est le résultat de la mobilisation des équipes du Département, de Pôle emploi, de la Région Hauts-de-France pour le volet formation, mais aussi des partenaires de l'insertion et des entreprises nordistes ou celles implantées de l'autre côté de la frontière belge.

### L'emploi transfrontalier : une opportunité pour les nordistes allocataires du RSA

Avec 52 000 postes à pourvoir et un nombre massif de départs en retraite d'ici 2032, l'emploi transfrontalier est une opportunité pour les nordistes. Les secteurs qui recrutent massivement : l'agro-alimentaire, la logistique, le transport, le bâtiment, le gros œuvre et les travaux publics.



Si quelques kilomètres séparent le Nord des premières entreprises, c'est un autre fonctionnement qu'il faut connaître. Informer les allocataires sur ces différences fait partie des missions des deux coaches Emploi transfrontalier.

Les métiers se modernisent et les coaches doivent accompagner les allocataires du RSA. Des opérations de formation, financées par la Région, avec le Greta et l'Afpi, sont montées en fonction des besoins des partenaires recruteurs.

### Des Contrats Initiative Emploi (CIE) pour faciliter l'insertion professionnelle des allocataires du RSA

Dans le cadre des CIE, le Département et les entreprises nordistes travaillent de concert pour accompagner les allocataires du RSA vers le retour à l'emploi.

Les CIE ont été créés pour faciliter l'insertion professionnelle des allocataires du RSA auprès des employeurs du secteur marchand. Ces contrats, financés par le Département et l'État, permettent aux entreprises qui recrutent un salarié de plus de 26 ans de bénéficier d'une aide équivalente à 47% du salaire brut pendant neuf mois.



Dans le Douaisis, au moins 300 Nordistes vont être formés et intégrés dans les usines de Renault ElectricCity. Actuellement, 384 entreprises sont déjà partenaires du Département et se sont engagées à hauteur de 454 contrats.

### Chiffres clés 2023

- 490 partenaires étaient présents lors de la semaine Réussir sans Attendre, dont près de 300 entreprises et des groupements, fédérations et acteurs publics tels que le MEDEF (Mouvement des Entreprises de France), la Caisse Primaire d'Assurance Maladie ou la Société du Canal Seine Nord Europe
- Une dizaine d'agences d'intérim flamandes mobilisées lors de la semaine Réussir sans attendre
- 89 000 foyers allocataires du RSA (vs 116 000 en 2015) grâce à l'accompagnement mis en place par le Département
- 110 allocataires ont débuté une carrière professionnelle de l'autre côté de la frontière
- 7 Maisons Nord emploi

## FAVORISER LES MOBILITES INNOVANTES EN MILIEU RURAL

### Favoriser et accompagner les initiatives de mobilité durables et inclusives en territoires ruraux

Pour répondre aux besoins des territoires ruraux, l'appel à projets « Mobilités innovantes en milieu rural » s'adresse aux Communes, groupements de Communes, Etablissements Publics de Coopération Intercommunale et Associations intervenant dans les champs de compétences du Département.



Il permet d'encourager les expérimentations et les innovations dans le domaine de la mobilité du quotidien et de favoriser les modes alternatifs à la voiture individuelle et/ou la mobilité inversée.

### Des plans de déplacements pour les collégiens



Pour améliorer la qualité de l'air et faciliter l'usage des modes doux chez les collégiens, le Département participe à la généralisation des Plans de Déplacements des Etablissements scolaires (ou PDES) des Collèges du Nord. En lien avec l'Education Nationale, l'ADEME, la DREAL, ATMO, le CREM-ADAV, les Collèges mobilisés dans la démarche s'engagent dans la mise en œuvre d'un diagnostic de mobilité des élèves et personnels de l'Etablissement, d'une évaluation de l'accessibilité de celui-ci visant à proposer des actions et solutions en faveur de l'éco-mobilité

Parallèlement, en cofinancement avec l'ADEME, des Plans de Mobilité Durable des Collégiens (PMDC) sont déployés afin de définir des feuilles de route opérationnelle d'accessibilité douce des collèges du Nord.

### Soutenir les investissements cyclables des territoires

Le Département a mis en place en 2023 la 1<sup>ère</sup> édition de l'Appel à projets « Accompagnement de la Politique Cyclable Départementale ». Cet appel à projets a pour vocation d'unifier le subventionnement des projets cyclables locaux (hors routes départementales mais dont certains concourent à réaliser le schéma cyclable départemental qui ne se limite pas aux RD) auparavant couvert par plusieurs dispositifs.

Cette 1<sup>ère</sup> édition a permis de soutenir 23 projets pour un montant de plus de 0,9 M€. Ce soutien permet de compléter les itinéraires, améliorer le maillage du territoire et in fine favoriser la pratique du vélo pour l'ensemble des usagers actuels ou potentiels et quel que soit leur motif de déplacement (travail, études, tourisme, loisirs...).



X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

X	Epanouissement de tous les êtres humains
	Modes de production et consommation responsables

### Chiffres clés 2023

- 4<sup>ème</sup> appels à projets Mobilités innovantes en milieu rural : 20 projets accompagnés, 400 275€ d'aide départementale pour un montant total de projets de 776 447 €
- 100 Collèges engagés dans un PDES
- D'ici à l'été 2024, 35 à 40 collèges seront dotés de leur PMDC
- 2 002 km de réseaux point nœud / 488 km de bandes cyclables / 301 km de pistes cyclables / 1 km de chaudière
- 692 km de boucles cyclo touristiques (19 boucles) / 212 km de véloroutes jalonnées par le Département / 95 km de voies vertes
- Le budget de la politique cyclable s'élève à 6,8 M€ en 2023 et va évoluer à 7 M€ en 2024 pour atteindre 10 M€ annuels d'ici la fin du mandat.

## ACCOMPAGNER LES ACTEURS DU TERRITOIRE POUR METTRE EN PLACE LE ZERO ARTIFICIALISATION NETTE

X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

X	Epanouissement de tous les êtres humains
	Modes de production et consommation responsables

### Le suivi des documents d'urbanisme

En tant que Personne Publique Associée, le Département participe à l'élaboration des documents d'urbanisme. Il veille à la réalisation des objectifs Nord Durable et sensibilise aux enjeux de sobriété foncière (incitation à la densification et au renouvellement urbain). Il instruit les projets d'aménagements commerciaux et participe aux Commissions Départementales d'Aménagement Commercial.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi visant à faciliter la mise en œuvre des objectifs de lutte contre l'artificialisation des sols et à renforcer l'accompagnement des élus locaux, dite « loi Zéro Artificialisation Nette » du 20 juillet 2023, le Département a constitué, au sein de ses services, un groupe de travail transversal (dit « groupe ZAN ») qui vise à préparer la Conférence régionale de gouvernance de la politique de réduction de l'artificialisation des sols et à assurer le suivi de l'artificialisation nette des projets en maîtrise d'ouvrage départementale (bâtiments et routes).

### Le porter à connaissance du Département

Le Porter à Connaissance (PAC) du Département vise à informer les collectivités des prescriptions et orientations départementales au début des procédures d'élaboration ou de révision des documents d'urbanisme.



Il contient les éléments nécessaires pour recueillir l'avis favorable du Département sur le futur arrêt de projet.

Le PAC comporte notamment les orientations en matière de développement durable et limitation de l'artificialisation des sols.

### L'observation partenariale des friches



Dans le cadre du Plan Départemental de l'Habitat, le projet d'Observation Partenariale des Fiches vise à construire en partenariat avec les acteurs publics de l'aménagement du territoire, une base de données cartographiée des friches du Nord.

L'OPF a trois objectifs principaux :

- Etablir une connaissance fine et précise des friches sur le Département ;
- Construire un réseau d'experts publics sur le sujet des friches afin de permettre la diffusion de connaissances et les retours d'expériences sur l'aménagement en renouvellement urbain ;
- Aider les territoires à développer des projets en accord avec leur stratégie d'aménagement.

Un premier recensement des données est prévu courant 2024

### Chiffres clés 2023

- 18,2 % de territoires artificialisés dans le Nord contre 10 % en France en 2018
- Une progression de 8 % des espaces artificialisés dans le Nord entre 2006 et 2018 représentant près de 7 500 ha supplémentaires
- L'habitat est le 1<sup>er</sup> secteur d'artificialisation des sols en Hauts-de-France

## ALIGNER LES SUBVENTIONS AVEC LES OBJECTIFS DE TRANSITION

X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

X	Epanouissement de tous les êtres humains
X	Modes de production et consommation responsables

### Nord Aménagement et son Bonus Nord durable au service des projets territoriaux de transition

585 projets ont été subventionnés au titre de l'Aide Départementale aux Villages et Bourgs (33,4 M€) et des Projets Territoriaux Structurants (36,6 M€ pour des projets rayonnant à l'échelle de plusieurs communes ou répondant aux enjeux stratégiques départementaux).

L'engagement du Département, pris sur 3 ans (2022-2024), en faveur du soutien des communes et des intercommunalités du Bassin Minier et de la Sambre Avesnois Thiérache, a été poursuivi.

Un nouveau volet pour l'Aide Départementale aux Villages et Bourgs (ADVB) « Energie » a été instauré afin d'aider les communes à mettre en œuvre des projets liés à l'amélioration de la production d'énergie (1,5 M€).



Le Bonus Nord Durable constitue un complément de financement aux projets d'aménagement des territoires qui s'inscrivent dans la trajectoire de la transition écologique.

En 2023, le Bonus Nord Durable a été étendu aux Projets Territoriaux Structurants et le taux maximum du Bonus en ADVB a été porté à un maximum de 15 %, soit un total de 90 projets bonifiés à hauteur 2,4 M€.

### Le dispositif Habitat rural du Département s'ouvre au Bonus Nord durable

Avec ce dispositif Habitat rural, l'accent est porté sur la valorisation de l'habitat existant, notamment en termes de renouvellement urbain, de densification et d'amélioration des performances énergétiques, avec la volonté de limiter la consommation foncière.

Chaque logement financé par ce dispositif doit à minima obtenir l'étiquette C du diagnostic de performance énergétique (DPE).

Pour aller plus loin, le dispositif a été revu en 2023 pour être plus ambitieux sur un plan énergétique. Une bonification « Nord Durable » peut désormais être accordé pour un gain énergétique permettant aux logements d'atteindre l'étiquette B (entre 71 et 110 kWh/m<sup>2</sup>/an), l'utilisation d'énergies renouvelables pour les appareils de production de chaleur ou de matériaux de constructions naturels biosourcés.



### Chiffres clés 2023

- 585 projets soutenus dans le cadre des Appels à projets ADVB et PTS à hauteur de 74 M€ dont 90 projets avec un Bonus Nord durable à hauteur 2,4 M€
- Développement progressif du système de Bonus Nord durable (Appel à projets mobilités innovantes en milieu rural, dispositif Habitat rural, futurs appels à projets de la Voirie hors territoire MEL (Accompagnement de la Politique Cyclable Départementale, Aménagement d'Aires de Covoiturage, de trottoirs, Sécurisation des Routes Départementales en Agglomération, ...)
- En 2024, les critères relatifs à la protection de la ressource en eau et à la production ou à la consommation responsable seront élargis. La mise en place d'une stratégie de réhabilitation énergétique exemplaire du patrimoine (réalisation d'audits, d'études environnementales) sera également encouragé.



## METTRE EN PLACE UN APPROVISIONNEMENT DURABLE DANS TOUS LES RESTAURANTS COLLECTIFS D'ICI 2025

X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

X	Epanouissement de tous les êtres humains
X	Modes de production et consommation responsables

### Poursuivre le développement du label « Ici je mange local »

Le Département s'engage à poursuivre et renforcer ses actions de sensibilisation auprès des EPCI du Département et des établissements médico-sociaux et notamment les structures de l'enfance et du handicap.



Le Département a organisé une remise des labels en lien avec les partenaires historiques de la démarche, pour valoriser et mettre à l'honneur les Chefs de cuisine. Une matinée de visites d'exploitations agricoles, d'ateliers et d'échanges a été proposée aux chefs de cuisine.

Lors de la cérémonie, 34 établissements ont officiellement reçu le label « Ici, je mange local » avec 1, 2 ou 3 étoiles selon leur niveau d'engagement dans la démarche, ce qui fait un total de 176 établissements aujourd'hui labellisés.

### La promotion du Bio dans les restaurants collectifs du Département

En tant que partenaire du développement de l'agriculture biologique depuis de nombreuses années, le Département du Nord s'est, à nouveau, engagé dans le plan Bio 2023/2027 avec les partenaires que sont la Région Hauts-de-France, les Agences de l'Eau et les Départements.

Aujourd'hui, le Département souhaite soutenir la filière en renforçant ses actions de sensibilisation autour de la qualité des produits issus de l'Agriculture Biologiques dans les Collèges.



Une rencontre entre les élus, les techniciens et les associations Viandes bio, A PRO BIO et Bio en Hauts-de-France, a eu lieu avec comme objectif de proposer des solutions adaptées pour développer les ventes de leur gamme de produits bio auprès des demi-pensions des Collèges du Nord. Depuis cette rencontre, plusieurs actions sont mises en place : participations des agriculteurs bios aux 9 clubs des chefs, utilisation des produits bio lors d'ateliers culinaires de démonstration, ...

### Des produits de qualité dans l'assiette de nos aînés

Le Département participe à l'expérimentation portée par la Chambre d'Agriculture dans le cadre du Programme National de l'Alimentation. L'enjeu de ce projet est d'aborder de manière interactive les problématiques nutritionnelles de la personne âgée et d'améliorer le contenu de l'assiette en qualité et proximité.

4 modules de formation sont menés auprès des établissements volontaires, autour de la viande, des produits laitiers, des céréales et des légumineuses et avec deux jours de formation ensuite consacrés à la mise en pratique culinaire.

6 établissements dans le Nord sont accompagnés par la Chambre d'Agriculture bénéficiant d'un signe de qualité ou d'une démarche environnementale.



### Chiffres clés 2023

- 124 Collèges labellisés
- 25 Etablissements médico - sociaux labellisés
- 3,8 M€ injectés dans l'économie agricole locale
- 26 % d'achats locaux en moyenne dans les denrées alimentaires



## DES ROUTES DEPARTEMENTALES AU CŒUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE

X	Lutte contre les dérèglements climatiques
X	Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
X	Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

X	Epanouissement de tous les êtres humains
	Modes de production et consommation responsables

### Une délibération cadre pour la Trajectoire 2023/2028 de Transition Ecologique et Solidaire des infrastructures et des voiries départementales du Nord

Dans un contexte d'urgence climatique, une planification et une programmation des investissements des infrastructures et voiries permet au Département de répondre aux enjeux écologique et solidaire Nord durable sur la période 2023/2028.

Une feuille de route par territoire et son plan d'actions permet de :

- développer les Mobilités alternatives au mode routier,
- transformer la route,
- assurer la résilience des infrastructures au changement climatique.

9 mesures opérationnelles déclinent le plan comme par exemple Développer une infrastructure bas carbone et promouvoir l'économie circulaire en faisant du réseau routier la première carrière du Département ou Préserver la qualité des eaux et la ressource en eau.

### Cartographier les zones à enjeu environnemental traversées par les routes départementales

A partir de données cartographiques existantes, les tronçons de route traversant des secteurs à enjeux environnementaux ont pu être identifiés.

L'information est désormais facilement accessible et intégrée à la base de donnée routière. Cette donnée facilitera la mise en œuvre par les équipes d'entretien de pratiques de gestion différenciée et la réalisation d'aménagements visant la protection de la ressource en eau (6,5 km de route en enjeu fort) ou la préservation de la biodiversité (37 km de route en enjeux très fort).



### Economie circulaire à l'œuvre au sein des chantiers départementaux

Afin d'atteindre les objectifs de la Loi de transition énergétique pour la croissance verte, le Département favorise l'utilisation de matériaux issus du recyclage dans ses chantiers et le réemploi des matériaux sur site.

Inauguré en 2023, le contournement Ouest de Caudry a permis de valoriser 8 800 m<sup>3</sup> de produits issus de l'incinération de déchets non dangereux. Comparée à une solution classique l'emploi de ce type de matériaux réduit à la fois l'émission des gaz à effet de serre (-18 %) et le coût du chantier (-2 % sur le coût total de l'opération 9,6 M€ pour 3 km de voie nouvelle).

En 2023, 4,5 km de chaussée ont fait l'objet d'un renouvellement par retraitement en place des structures de chaussée. Cette technique permet de préserver les ressources naturelles en limitant l'apport de nouveau matériaux et limite les dépenses énergétiques en matière de transport

### Chiffres clés 2023

- 4 500 kms de routes départementales
- 744 km de route traversant des secteurs à enjeux pour la biodiversité soit 16 % du patrimoine départemental
- 488 kms de bandes cyclables et 301 kms de pistes cyclables sur l'ensemble du département
- Zéro produit phytosanitaire utilisé pour l'entretien du réseau routier départemental
- 971 ouvrages d'art sous voie d'eau
- 125 ouvrages de gestion des eaux pluviales
- 2 000 m<sup>3</sup> de déchets abandonnés le long des routes chaque année

# Second Bilan du Plan de déplacements de l'administration

## LE PLAN D' ACTIONS

### TROIS PARTIES :

- **Déplacements domicile-travail (favoriser les alternatives à la voiture individuelle)**
  - ➔ **Objectifs** : <50 % des déplacements en voiture individuelles ; > 25 % en transports en commun 15 % en modes doux et 10 % de covoiturage
- **Déplacements professionnels (les réduire et les rendre exemplaires)**
  - ➔ **Objectifs** : Baisse d'1/3 en kilomètres des déplacements à énergies fossiles par rapport à 2019
- **Animation, suivi et évaluation du projet**
  - ➔ Des leviers opérationnels pour favoriser les déplacements en transports en commun et en modes doux, en covoiturage, pour réduire les déplacements et accompagner le changement ...
  - ➔ Chaque action implique un volet communication



# DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL (DT) : FAVORISER LES ALTERNATIVES À LA VOITURE INDIVIDUELLE

Leviers opérationnels	Actions	Indicateur 10/12/23	Objectifs proposés pour 2022-24
Promouvoir l'utilisation des transports en commun	Mieux communiquer sur les modalités de prise en charge par l'employeur des abonnements en TC	1 558 bénéficiaires	25 % des déplacements DT en 2024 soit 2 000 agents
	Etudier l'augmentation de l'incitation financière pour les utilisateurs de TC	Remboursement à hauteur de 75 % bénéficiaires	Augmenter le taux de remboursement des TC pour atteindre 25 % des déplacements DT en TC
Favoriser le covoiturage	Réserver des places de stationnement spécifiques aux covoitureurs sur tous les parkings départementaux	7 places de covoiturage en central	Au moins une place de covoiturage par parking des principaux sites en territoire
	Contribuer à mailler le territoire d'un réseau d'aires de covoiturage	5% de covoiturage dans la chaîne de déplacements selon enquête mobilité	10 % covoiturage dans la chaîne de déplacement en 2024
	Communiquer sur la localisation des aires de covoiturage et sur l'utilisation des plateformes ou appli de courtvoiturage (PassPass covoiturage)	525 agents bénéficiaires du FMD en 2022	10 % covoiturage dans la chaîne de déplacement en 2024
	Organiser des animations avec PassPass covoiturage à destination des agents	1 animation pendant la semaine de la mobilité	2 animations par an
Favoriser l'utilisation des modes doux pour les trajets de – de 5 km	Etudier l'augmentation de l'incitation financière pour le Forfait Mobilités Durables (FMD)	525 agents bénéficiaires du FMD	Un FMD plus important pour viser 15 % des déplacements en modes doux
	Aides financières pour les cyclistes	26 agents aidés	Accompagnement du COS (Aide à l'achat / Prêt) 15 % de déplacements en mode doux pour les trajets < 5 km (potentiellement 66,3 t eqCO <sub>2</sub> évitées/an)
	Poursuivre la création de places de stationnement Vélos dans les bâtiments départementaux	216 nouvelles places mobilités douces au Nouveau forum	Parkings vélos dans tous les bâtiments dont le besoin est avéré
	Développer le nombre de places de vestiaires / douches dans les bâtiments départementaux de plus de 250 agents	Douches et vestiaires à l'HDD et au nouveau forum	Mise à disposition de vestiaires-douches dans des bâtiments de plus de 250 agents, notamment le Nouveau Forum
Réduire les déplacements par le travail à distance	Contribuer à mailler le territoire d'un réseau d'espaces de coworking via la politique d'aménagement du territoire	4 553 télétravailleurs (75 % des agents éligibles)	Possibilité de télétravailler au gré de ses déplacements et réunions
	Mettre en place un dispositif télétravail en cas d'épisodes de pollution	4 553 télétravailleurs / pas d'incitation au télétravail lors des épisodes de pollution	Réduire de 15 % les déplacements DT en cas d'épisodes de pollution (potentiellement 310 teqCO <sub>2</sub> / évitées/an)

# RÉDUIRE LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS ET LES RENDRE EXEMPLAIRES

Leviers opérationnels	Actions	indicateur au 10/12/23	Objectifs proposés pour 2022-2024
Réduire les déplacements professionnels	Continuer à déployer la visio dans les salles de réunion	kits visio	Continuer à déployer les kits
	Améliorer les informations présentes sur l'intranet concernant les alternatives à la voiture individuelle	Une rubrique 100 % durable	Trouver rapidement et efficacement toutes les informations utiles
Accompagner le changement avec la mise en place des projets de service	Accompagner la mise en place de projets de service écoresponsables avec un volet déplacements	Accompagnement des 2 500 collaborateurs lillois vers le virage mobilités décarbonées	Accompagner le changement via un outil de management
Favoriser les déplacements professionnels en Transports Collectifs	Déploiement des cartes PassPass dans les services demandeurs	80 cartes PassPass et bornes de recharge	Au moins une carte pour les services demandeurs
	Communiquer sur la facilité de réservation des TC	Déploiement des cartes passpass	Favoriser le report modal de la voiture individuelle vers les transports collectifs par une communication ciblée sur les agents qui se déplacent le plus
Favoriser le covoiturage en interne et inter-administratif	Privilégier l'utilisation des plateformes ou appli de covoiturage	311 agents inscrits	Développer la fonctionnalité de la réservation afin de favoriser le covoiturage et de mutualiser les déplacements
	Développer la fonctionnalité covoiturage de la procédure de réservation d'un véhicule MOBI DISPO du pool départemental	Quelques demandes de réservation de véhicules en covoiturage	8 % des déplacements professionnels en covoiturage (potentiellement 160 t eqCO <sub>2</sub> évitées/an)
	Transformer l'outil de réservation AUTO DISPO en MOBI DISPO	L'outil AUTO DISPO est devenu MOBI DISPO, des vélos de service sont réservables et l'offre sera bientôt complétée par des vélos pliants, trottinettes électriques et vélos à assistance électrique	Inciter les agents à réserver les vélos via le logiciel de réservation

Leviers opérationnels	Actions	Indicateur au 10/12/23	Objectifs proposés pour 2022-2024
Favoriser les déplacements professionnel de courte distance en vélo et modes doux	Communiquer sur la praticité d'utilisation des modes doux et la facilité de réservation d'un Vélo	129 vélos de service et 11 vélos électriques	Favoriser le report modal du véhicule individuel vers les modes doux
	Développer la fonctionnalité d'AUTODISPO concernant la réservation d'un Vélo de service en central	Très peu de réservations	1 % des déplacements pro avec vélos du pool
	Poursuivre l'achat de vélos électriques et expérimenter l'acquisition de trottinettes électriques	Acquisition de 15 vélos électriques, 15 trottinettes électriques et 10 vélos pliants	1 vélo électrique et 1 trottinette électrique dans chaque pool
Rendre le parc de véhicule moins émetteur de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques	Privilégier l'achat ou la location de véhicules moins émetteur de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques	37 % du parc en diesel 11 % du parc (82 véhicules électriques et hybrides) 16 VE en commande	30 % maximum du parc en diesel
	Réduire le nombre de véhicules du parc	- 117 véhicules depuis 2017	- 50 véhicules d'ici 2023 (-25 véhicules/an, soit 137,5 t eqCO2 évitées/an)
	Conforter les pools en territoire et sensibiliser à leur utilisation	3 pools en territoire	Mutualiser les véhicules, conforter les pools
	Poursuivre l'installation de bornes électriques	18 bornes électriques	7 nouvelles bornes d'ici 2023, et au moins une borne par parking départemental en 2024
Rendre l'usage professionnel de la voiture moins émetteur de gaz à effet de serre	Former à l'éco-conduite et à la conduite en sécurité avec e-learning	Des sessions de formations chaque année	Former 200 agents d'ici 2022 10 % des agents d'ici 2024 (potentiellement 0,273 t eqCO2 évitées/an)
	Former les agents à la conduite des véhicules électriques	Une 50aine d'agents formés	Inciter les agents à utiliser les véhicules électriques
Limiter les déplacements en avion lors des déplacements nationaux	Réduire les vols nationaux en avion par l'usage du train	En 2021, 100 600 km / 84 % par vols nationaux	Baisser d'1/3 en km les déplacements à énergies fossiles

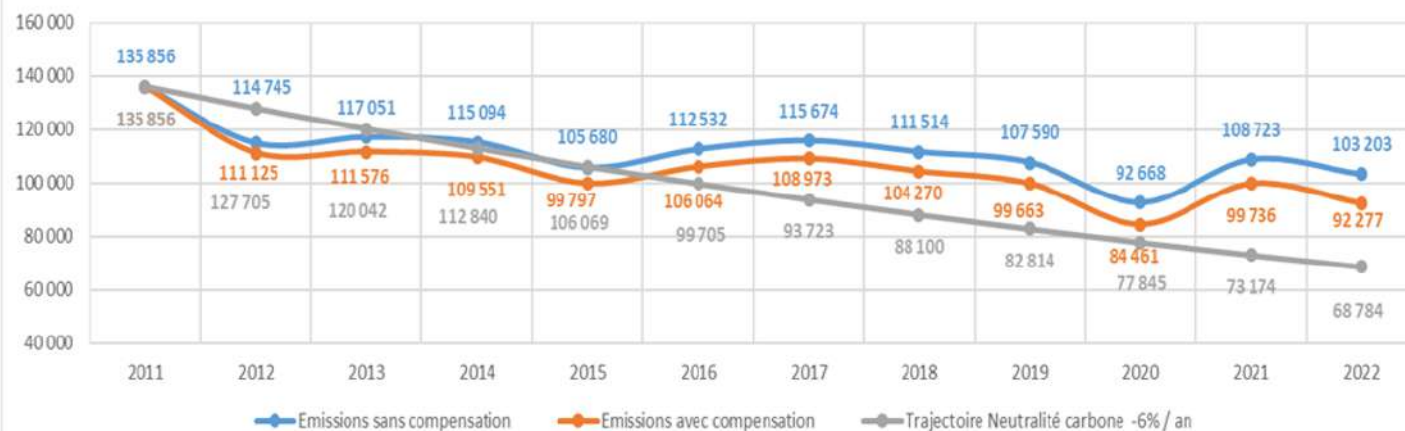
## ANIMATION, SUIVI ET ÉVALUATION DU PDA

Leviers opérationnels	Actions	Indicateur au 10/12/23	Objectifs proposés pour 2022-2024
Accompagner le changement et la mise en place du Plan de Déplacements d'Administration 2022-2024	Mettre en place une gouvernance spécifique au PDA	1 bilan annuel réalisé et 1 comité de pilotage en septembre	2 Comités de pilotage ans et 1 bilan annuel
	Compléter les missions de l'observatoire par un volet déplacements	Volet déplacements complété en partie	1 rapport annuel de suivi et d'évaluation du PDA
	Poursuivre le groupe de travail inter-collectivités concernant la mise en place des PDA	1 réunion covoiturage avec d'autres collectivités et Hauts de France mobilités Des réunions pour faire évoluer passpass covoiturage	Partage des diagnostics et actions



# Vers la neutralité carbone en 2040 au Département du Nord

Emissions du Bilan Carbone du Département - Compensation - Trajectoire neutralité carbone (t eqCO<sub>2</sub>) 2011-2022



# Le Département redouble d'effort dans le cadre notamment de son Plan Sobriété mis en place en 2022 et afin de tendre vers le 0 fossile (bâtiments, déplacements, achats) en priorisant d'abord les plus gros gisements d'émissions

# Un des objectifs principaux de Nord durable est d'atteindre la Neutralité carbone d'ici 2040  
 → Émissions 2040 < 40 000 t eqCO<sub>2</sub> compensées par nos plantations d'arbres dans le Nord

- 25 %  
entre 2022/2011

= trajectoire  
Neutralité carbone  
2050 FR



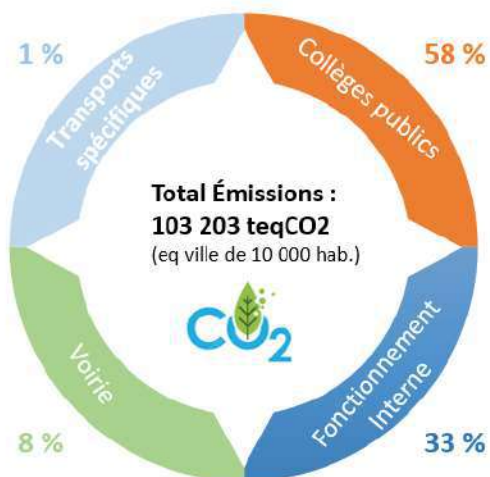
+ 25 %  
en 2022/Compensation

# trajectoire  
Neutralité carbone  
2040 Nord durable

# Bilan Carbone du Département du Nord / Chiffres clés 2022 eq CO2

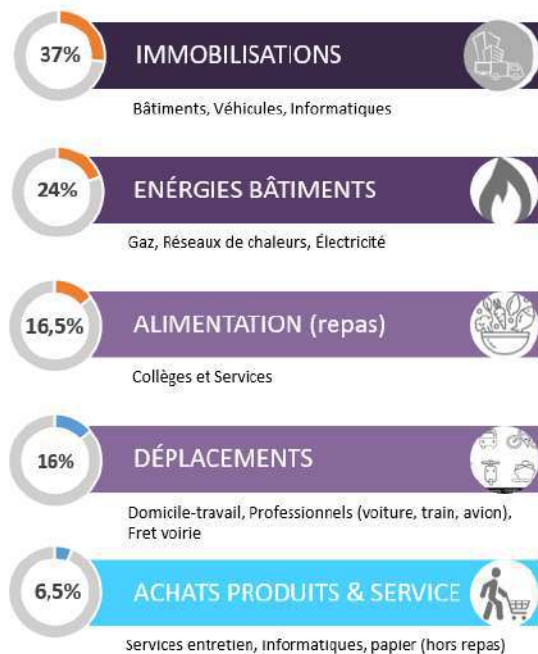
## Par compétence

(% du Bilan global)



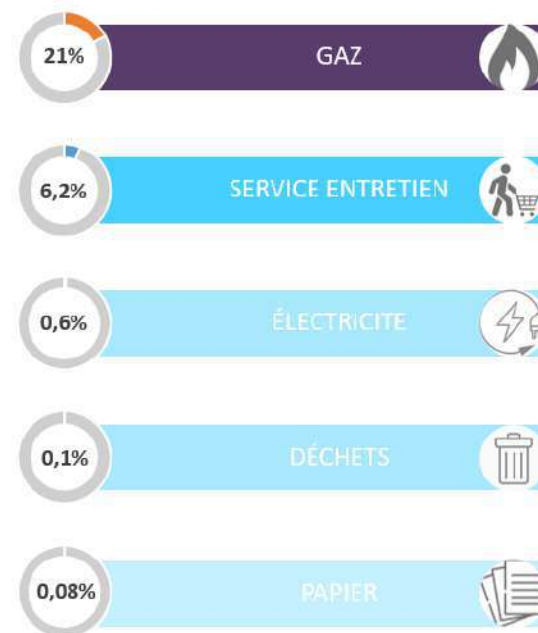
## Par poste d'émission

(% du Bilan global)



## Autres postes

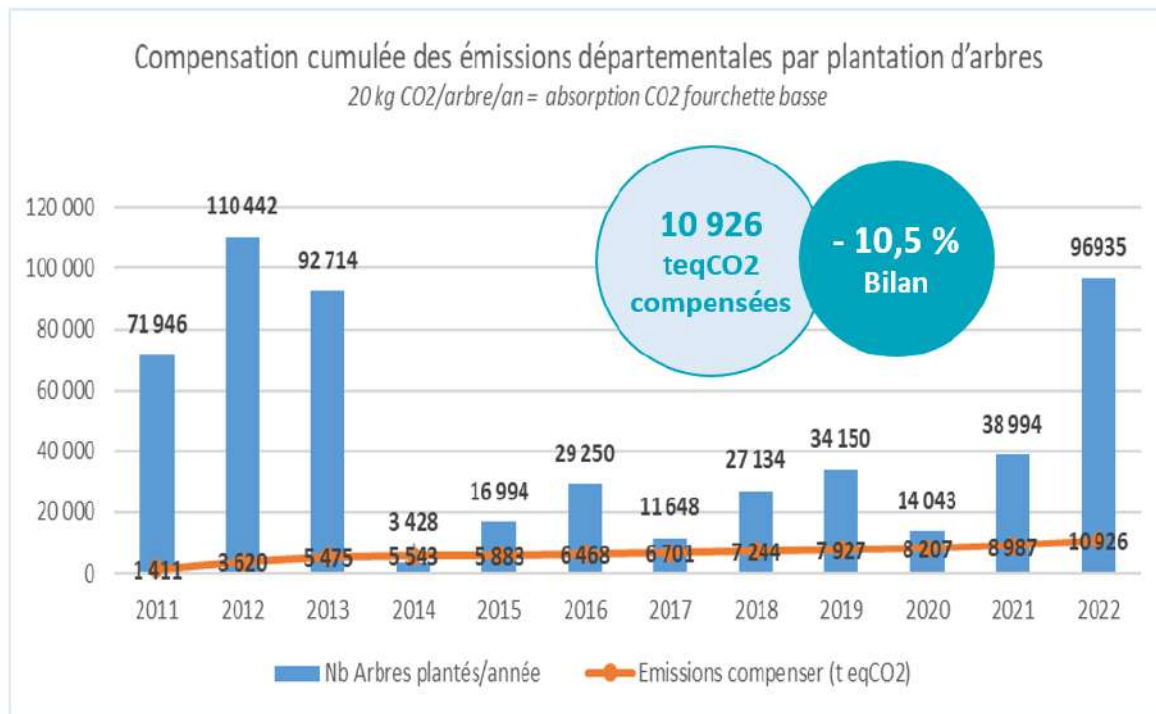
(% du Bilan global)





# Bilan carbone départemental 2011/2022

- COMPENSATION DES EMISSIONS PAR PLANTATION



Moyenne de 45 500 / an



10,67 % ENN ou 0,063 % du Nord

5.2

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20240122-322605-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 26 janvier 2024

Publié le 26 janvier 2024

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 22 JANVIER 2024  
SEANCE DU 22 JANVIER 2024**

**Suite à la convocation en date du 10 janvier 2024**

**LE CONSEIL DEPARTEMENTAL**

**Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental**

Nombre de membres en exercices : 82

Étaient présents : Salim ACHIBA, Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Bernard BAUDOUX, Charles BEAUCHAMP, Valentin BELLEVAL, Pierre-Michel BERNARD, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Olivier CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Marie CIETERS, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Frédéric DELANNOY, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Isabelle FERNANDEZ, Julien GOKEL, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Sylvie LABADENS, Michel LEFEBVRE, Sébastien LEPRETRE, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Anne MIKOLAJCZAK, Luc MONNET, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Eric RENAUD, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Anne VANPEENE, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Grégory BARTHOLOMEUS donne pouvoir à Julien GOKEL, Frédéric BRICOUT donne pouvoir à Anne-Sophie BOISSEAUX, Josyane BRIDOUX donne pouvoir à Frédéric DELANNOY, François-Xavier CADART donne pouvoir à Jean-Luc DETAVERNIER, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Pierre-Michel BERNARD, Yannick CAREMELLE donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Christian POIRET, Christine DECODTS donne pouvoir à Barbara BAILLEUL, Sylvie DELRUE donne pouvoir à Michel PLOUY, Claudine DEROEUX donne pouvoir à Eric RENAUD, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Caroline SANCHEZ, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Mickaël HIRAUX donne pouvoir à Marie SANDRA, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Marie CHAMPAULT, Valérie LETARD donne pouvoir à Jacques HOUSSIN, Maryline LUCAS donne pouvoir à Charles BEAUCHAMP, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ donne pouvoir à Luc MONNET, Marie-Hélène QUATREBOEUF donne pouvoir à Barbara COEVOET, Bertrand RINGOT donne pouvoir à Didier MANIER, Sébastien SEGUIN donne pouvoir à Aude VAN CAUWENBERGE, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Valentin BELLEVAL, Jean-Noël VERFAILLIE donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Philippe WAYMEL donne pouvoir à Marie CIETERS, Karima ZOUGGAGH donne pouvoir à Max-André PICK.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Sylvie CLERC, Laurent DEGALLAIX, Jean-Claude DULIEU.

Absent(e)(s) : Doriane BECUE, Isabelle CHOAIN, Nicolas LEBLANC.

**OBJET** : Renouvellement de la convention pluriannuelle de partenariat avec l'Agence de l'Eau Artois-

Picardie et le Département du Nord pour la période 2024/2028.

Vu le rapport DRE/2024/34

Vu l'avis en date du 15 janvier 2024 de la Commission Développement de l'espace rural, environnement, politique de l'eau

**DECIDE à l'unanimité:**

- d'autoriser Monsieur le Président à signer la convention pluriannuelle de partenariat entre le Département du Nord et l'Agence de l'Eau Artois-Picardie pour la période 2024-2028, dans les termes du projet ci-joint en annexe ;
  - d'autoriser Monsieur le Président à signer tout document relatif à ladite convention et notamment le Programme Concerté sur l'Eau (PCE).
- 

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 17 h 23.

Madame QUATREBOEUF (membre du comité de Bassin de l'Agence de l'Eau Artois-Picardie - AEAP) avait donné pouvoir à Madame COEVOET. Elle ne peut prendre part au délibéré et au vote même par procuration. Il n'est donc pas tenu compte de ce pouvoir pour cette affaire.

52 Conseillers départementaux étaient donc présents en séance. Ils étaient porteurs de 23 pouvoirs.

Madame EVRARD, présente à l'appel de l'affaire, avait quitté définitivement la séance préalablement au vote et avait donné pouvoir à Madame SEELS.

Mesdames GREAUME et CIETERS (porteuse du pouvoir de Monsieur WAYMEL), ainsi que Messieurs DELANNOY et SIEGLER (porteurs respectivement des pouvoirs de Madame BRIDOUX et Monsieur VERRFAILLIE), présents à l'appel de l'affaire, avaient quitté momentanément la salle préalablement au vote. Il n'est donc pas tenu compte de ces pouvoirs pour cette affaire.

Vote intervenu à 17 h 31.

Au moment du vote, 47 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 21

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, DECODTS et DEROEUX, ainsi que Monsieur RENAUD, non-inscrits)

Contre : 0

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental  
et par délégation,  
La Directrice des Affaires Juridiques  
et de l'Achat Public,

Claude LEMOINE



## CONVENTION PLURIANNUELLE DE PARTENARIAT 2024-2028

ENTRE

**Le Département du Nord**, représenté par **son Président, Monsieur Christian POIRET**, ci-après dénommé « **le Département** », agissant en vertu de la délibération du Conseil départemental du 22 janvier 2024,

ET

**L'Agence de l'Eau Artois Picardie**, représentée par **son Directeur, Monsieur Thierry VATIN**, ci-après dénommée « **l'Agence** » et agissant en vertu de la délibération du Conseil d'Administration du 26 janvier 2024,

**Le Département du Nord et l'Agence de l'Eau Artois-Picardie** souhaitent afficher une volonté forte de poursuivre leur partenariat en faveur de la protection de la ressource en eau et des milieux naturels sur le territoire départemental.

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>1 DOMAINES D'INTERVENTIONS DU DEPARTEMENT</b> .....	<b>3</b>
<b>2 DOMAINES D'INTERVENTION DE L'AGENCE DE L'EAU ARTOIS-PICARDIE</b> .....	<b>4</b>
<b>3 PLAN D' ACTIONS</b> .....	<b>4</b>
<b>3.1 AXE 1 : ACTIONS AU TITRE DE LA COMMUNICATION, DE LA SENSIBILISATION ET DE L'EDUCATION A L'ENVIRONNEMENT</b> .....	<b>4</b>
<b>3.2 AXE 2 : ACTIONS AU TITRE DES POLITIQUES PUBLIQUES</b> .....	<b>5</b>
<b>3.2.1 Mobilisation de l'ingénierie départementale</b> .....	<b>5</b>
<b>3.2.2 La gestion de l'eau potable et la maîtrise des eaux pluviales des collèges et bâtiments départementaux</b> .....	<b>5</b>
<b>3.2.3 La gestion et la maîtrise des eaux pluviales des voiries</b> .....	<b>6</b>
<b>3.2.4 Les aides aux investissements des intercommunalités et des communes rurales</b> .....	<b>6</b>
<b>3.2.5 Les Espaces Naturels du Nord (ENN) et les Zones humides</b> .....	<b>7</b>
<b>3.2.6 L'Aménagement Foncier Agricole, Forestier et Environnemental (AFAFE)</b> .....	<b>7</b>
<b>3.2.7 Le soutien au développement de l'agriculture biologique</b> .....	<b>8</b>
<b>3.2.8 Le dispositif départemental « Plantation et renaturation »</b> .....	<b>8</b>
<b>3.2.9 La lutte contre l'érosion et le ruissellement des sols agricoles et la prévention des inondations</b> .....	<b>8</b>
<b>3.3 AXE 3 : ACTIONS AU TITRE D'UNE ADMINISTRATION DURABLE ET EXEMPLAIRE</b> ....	<b>9</b>
<b>3.3.1 La gestion de l'eau potable et la maîtrise des eaux pluviales des collèges et bâtiments départementaux</b> .....	<b>9</b>
<b>3.3.2 La sensibilisation des agents départementaux</b> .....	<b>9</b>
<b>4 DUREE ET SUIVI DE LA CONVENTION</b> .....	<b>9</b>
<b>4.1 DUREE</b> .....	<b>9</b>
<b>4.2 GOUVERNANCE, RENCONTRES TECHNIQUES ET INSTITUTIONNELLES</b> .....	<b>9</b>
<b>4.3 PARTAGE DE L'INFORMATION</b> .....	<b>10</b>
<b>4.4 MODIFICATION ET RESILIATION DE LA CONVENTION</b> .....	<b>10</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>11</b>

## Préambule

Depuis de nombreuses années, l'Agence et le Département du Nord mènent ensemble une politique volontariste visant à la protection, la préservation et la gestion de la ressource en eau.

La précédente convention avait été actée pour la période 2013-2018.

Les deux parties ont souhaité établir une nouvelle convention qui tienne compte :

- du 11<sup>ème</sup> programme d'intervention de l'Agence de l'Eau 2019-2024 ;
- de l'approbation du Schéma Directeur d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SDAGE), intervenue le 15 mars 2022 ;
- du plan d'actions pour une gestion résiliente et concertée de l'eau (Plan Eau) présenté par le Président de la République, le 30 mars 2023.

L'Agence et le Département conviennent, dans le respect de leurs modalités et compétences respectives d'intervention, de conjuguer et de prolonger leurs actions afin de répondre à ces nouvelles orientations qui permettront la protection de la ressource en eau, la préservation des fonctionnalités écologiques des milieux naturels et l'adaptation au changement climatique afin d'établir une gestion équilibrée et durable de la ressource en eau.

Cette convention opérationnelle intervient dans la perspective d'une nouvelle étape de la stratégie de transition écologique départementale Nord Durable qui inclura notamment un objectif spécifique sur la contribution du Département au bon état écologique et à la protection de la ressource en eau et visera à :

- affirmer une politique concertée et transversale, affichant des ambitions importantes traduisant l'urgence écologique et les enjeux liés au changement climatique,
- programmer des actions communes, notamment en termes de communication vers les Nordistes,
- acter le principe d'un soutien financier de l'Agence en faveur du Département pour les projets relevant de l'application de son programme d'intervention en cours ou à venir,
- engager le Département à gérer son patrimoine dans le respect des objectifs de la Directive Cadre sur l'Eau et du SDAGE.

## 1 Domaines d'interventions du Département

La compétence GEMAPI (Gestion des Milieux Aquatiques et Prévention des Inondations) est une compétence introduite par la loi MAPTAM du 27 janvier 2014. Elle est dévolue aux communes avec transfert obligatoire aux EPCI à fiscalité propre au 1er janvier 2018 (Loi NOTRe du 7 août 2015). L'application de ces lois et le contexte budgétaire contraint ont conduit le Département du Nord à faire évoluer sa politique de l'eau fin 2017.

**Le Département du Nord agit aujourd'hui sur l'eau essentiellement au titre des solidarités territoriales, de ses différentes maîtrises d'ouvrage et dans le cadre d'une administration durable et exemplaire.**

**La gestion de l'eau et la protection de la ressource font partie intégrante des trois domaines d'actions prioritaires de la stratégie Nord Durable engagée depuis 2019 :**

- la lutte contre le changement climatique,
- la préservation des écosystèmes et des ressources naturelles
- la contribution à des modes de vie durables et solidaires.

## 2 Domaines d'intervention de l'Agence de l'Eau Artois-Picardie

L'Agence de l'Eau met en œuvre les orientations définies par le Comité de Bassin à travers le SDAGE 2022-2027, via son programme d'intervention.

Doté de plus 1,2 milliard d'euros, le programme d'intervention de l'Agence permet d'accompagner les collectivités, les agriculteurs, les industriels et les associations pour répondre aux objectifs de bon état des masses d'eau par la réalisation de projets de protection de la ressource en eau, de préservation de la biodiversité et d'adaptation au changement climatique. Dans le détail, l'Agence aide les projets visant à des résultats dans des secteurs à enjeu pour :

- protéger les captages prioritaires qui alimentent le territoire en eau potable,
- améliorer le fonctionnement du système d'assainissement (réseaux et station de traitement)
- améliorer la gestion des eaux pluviales en milieu urbain et rural,
- prévenir l'érosion des sols
- favoriser la transition agro-écologique,
- protéger et restaurer les milieux naturels,
- lutter contre le gaspillage de l'eau,
- faciliter la compréhension des enjeux de l'eau après des différents publics,
- soutenir les démarches visant à instaurer une gouvernance locale de l'eau,
- soutenir les projets d'accès à l'eau potable et à l'assainissement dans les pays en voie de développement.

## 3 Plan d'actions

Les principes de collaboration sont présentés au travers de 3 grands axes reprenant les engagements des deux parties sur les projets partagés :

**Axe 1** : les actions au titre de la communication, de la sensibilisation et de l'éducation à l'environnement.

**Axe 2** : les actions au titre des politiques publiques.

**Axe 3** : les actions au titre d'une administration durable et exemplaire.

Un plan d'actions annuel sera partagé et revu chaque année par les instances définies et en lien avec le **Programme Concerté pour l'Eau (PCE)**.

L'Agence apportera son soutien en ingénierie et en moyens financiers aux projets portés par le Département sous réserve du respect de son programme d'intervention en vigueur et de l'accord de ses instances délibérantes.

Le Département, fort de son rôle de fédérateur au sein des territoires, s'assurera de la bonne mise en œuvre des projets et objectifs partagés.

### 3.1 Axe 1 : Actions au titre de la communication, de la sensibilisation et de l'éducation à l'environnement

#### 3.1.1 A destination des Nordistes

Pour répondre aux enjeux de renforcer l'information des acteurs et de sensibiliser les usagers à la réduction de leur consommation d'eau potable dans leur vie quotidienne, une communication générale sera mise en place.

Le Département se fera le relais de communication et d'informations sur le sujet de l'économie de la ressource en eau (arrêtés sécheresse pris par la préfecture du Nord, éco-gestes notamment) sur son site internet « info.lenord.fr », sur les réseaux et dans le magazine « le Nord », en lien avec les



outils déjà développés par l'Agence en termes de sobriété, afin de sensibiliser les Nordistes et les agents.

Une communication particulière sera établie sur des actions plus spécifiques comme le développement de la sensibilisation des publics accompagnés par le Département, à travers les Maisons Nord Solidarités.

Le Département du Nord propose par ailleurs depuis plus de 22 ans, un programme de découverte nature des Espaces Naturels du Nord (ENN) et des chemins de randonnée inscrits au Plan Départemental des Itinéraires de Promenade et de Randonnée (PDIPR), avec plus de 270 sorties gratuites par an à destination des familles et du grand public. Ces sorties nature, d'environ 2 h, sont proposées par les partenaires associatifs ou par les agents départementaux. Ce support sera mobilisé pour sensibiliser le grand public à la préservation de la ressource en eau. Ainsi pour l'année 2024, la thématique des Rendez-Vous Nature sera consacrée à : « **l'eau et les zones humides** ». Dans le livret technique, une présentation des missions de l'Agence sera faite ; une identification de sorties spécifiques à la thématique de l'eau et un rappel des éco-gestes pourront être mis en place.

Le Département du Nord s'inscrit dans l'appel à projets de l'Agence « **Fenêtres sur l'eau** », ouvert jusqu'à la fin de l'année 2024. Cet appel à projets permet de soutenir des projets d'éducation à l'environnement, centrés sur les enjeux de l'eau et de la biodiversité, et destinés aux enfants de 6 à 15 ans en milieu scolaire ou périscolaire.

### **3.1.2 A destination des élus départementaux**

Il s'agit de partager la connaissance et d'asseoir la position du Département dans les instances territoriales, comme lors des Commissions Locales de l'Eau au sein des Schémas d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SAGE).

Dès 2023, une sensibilisation des élus départementaux à la préservation et aux enjeux territoriaux de la ressource en eau à l'échelle du bassin versant Artois-Picardie est proposée. L'Agence et le Département présenteront un support commun.

Chaque année, les besoins en formation des élus seront identifiés afin d'y répondre.

## **3.2 Axe 2 : Actions au titre des politiques publiques**

### **3.2.1 Mobilisation de l'ingénierie départementale**

L'Agence iNord (établissement public administratif) propose un appui en ingénierie départementale pour le montage des projets communaux ou intercommunaux.

Par ailleurs, le Département, en tant que personne publique associée, participe aux réunions et comités de pilotage stratégiques de type : Comité de Ressource en Eau, Comité de bassin, réunions organisées par les Schémas d'Aménagement et de gestion des Eaux (SAGE)... Cet accompagnement permet de relayer aux élus départementaux les différents enjeux et d'identifier les possibilités d'actions des services départementaux.

### **3.2.2 La gestion de l'eau potable et la maîtrise des eaux pluviales des collèges et bâtiments départementaux**

Les services départementaux partageront avec l'Agence des informations de retours d'expérience des dispositifs de récupération et d'économie en matière d'eau potable mis en place depuis plusieurs années dans les collèges et bâtiments départementaux. Une démarche de réduction de la consommation de l'eau sera également engagée. Elle pourra se traduire par la mise en place de compteurs permettant ainsi de détecter les fuites et de mieux maîtriser les consommations et coûts associés.

Des projets de désimperméabilisation des cours et de réduction des consommations d'eau des collèges pourront être développés dans le cadre des différents dispositifs portés par l'Agence (appel à projets « Villes sobres et perméables » ouvert en 2024 ou modalités classiques du programme d'intervention).

Des partages d'expérience transfrontaliers seront multipliés en cas d'approbation du projet Interreg Clim@villes (développement de solutions fondées sur la nature via l'expérimentation et la co-construction pour l'adaptation des petites villes au changement climatique).

Lors des constructions ou réhabilitations/rénovations de collèges et bâtiments départementaux, la question de la gestion de l'eau fera l'objet d'une attention particulière.

Le Programme Concerté pour l'Eau (PCE) reprendra les projets ciblés.

### **3.2.3 La gestion et la maîtrise des eaux pluviales des voiries**

Le Département a voté 9 octobre 2023 une délibération Cadre pour la Trajectoire 2023-2028 de Transition Ecologique & Solidaire des infrastructures et des voiries départementales du Nord. Elle se décline en orientations stratégiques dont certaines permettront de répondre au Plan Eau du gouvernement et ainsi de bénéficier des subventions de l'Agence si les projets entrent dans le cadre de son programme d'intervention.

Les mesures opérationnelles du plan d'actions de transition écologique et solidaire permettront de :

- préserver la qualité des eaux et la ressource en eau : par la création et l'entretien des ouvrages de gestion des eaux pluviales, une mise à niveau des bassins de rétention, un épandage raisonné du sel, un entretien courant du réseau de fossés routiers départementaux et des ouvrages hydrauliques et une récupération des eaux de pluie des bâtiments techniques des agences routières
- préserver les écosystèmes et la biodiversité : en favorisant les abeilles et les pollinisateurs, les haies bocagères avec une évaluation qualitative du potentiel environnemental des dépendances vertes et bleues ainsi qu'une réhabilitation de la continuité écologique,
- adapter les infrastructures pour une meilleure résilience face au changement climatique : à l'aide de diagnostics des inondations sur les routes départementales, par une analyse des contributions de celles-ci aux inondations dans les secteurs sensibles et participation aux mesures de réduction en concertation avec les autres acteurs (EPCI, assainissements, agriculteurs).

Le Programme Concerté pour l'Eau reprendra les projets concourant aux objectifs ciblés de l'Agence.

### **3.2.4 Les aides aux investissements des intercommunalités et des communes rurales**

Le Département du Nord accompagne les communes et les intercommunalités dans leurs projets de développement que ce soit par l'octroi d'aides financières ou d'aides techniques dans le cadre de l'appel à projets "Aide Départementale aux Villages et Bourgs" (ADVB) ou "Projets Territoriaux Structurants" (PTS).

Une bonification « Nord durable » favorisant les projets exemplaires en matière de transition écologique est mobilisable. Concernant le volet « eau », des projets de désimperméabilisation des sols, d'amélioration de la gestion des eaux de surface, de récupération des eaux de pluie de toiture et de création de continuités écologiques (zones humides) peuvent être soutenus.

L'Agence et le Département viseront à instruire un maximum de projets en complémentarité, selon les objectifs et règles de chacune des deux structures.

### **3.2.5 Les Espaces Naturels du Nord (ENN) et les Zones humides**

La mise en œuvre de la politique départementale des Espaces Naturels du Nord repose sur la protection et la valorisation des espaces naturels, leur connaissance (fonctionnement, écologie), leur aménagement, leur gestion. L'ouverture au public de ces sites et leur valorisation pédagogique en est une composante.

Les ENN s'étendent sur environ 3400 ha avec un enjeu de protection et de réhabilitation des zones humides, de protection de la biodiversité et de lutte contre les inondations et les périodes d'étiage.

Les zones humides constituent de véritables écosystèmes, dont la préservation est une priorité majeure en matière de protection de la biodiversité et de qualité globale de l'eau à l'échelle d'un bassin versant. Les services rendus par ces zones vont largement au-delà des seuls aspects liés à la biodiversité et au paysage. Leur capacité d'autoépuration, d'alimentation des nappes en eau propre et de régulation des crues et des étiages en font de véritables clefs de voûte des fonctionnements hydrauliques et hydrogéologiques des bassins, notamment en lien avec le changement climatique.

L'Agence et le Département s'engagent à développer en partenariat des actions pour la préservation de ces milieux, en cohérence avec la stratégie départementale en faveur des ENN. L'Agence pourra aider le Département à acquérir des terrains afin de sauvegarder des zones humides à enjeux.

Au travers de sa compétence de gestion des ENN, le Département favorisera les acquisitions et/ou préemption de parcelles implantées dans les périmètres de protection des champs captants.

L'Agence pourra contribuer au financement des acquisitions, des études préalables et aux travaux nécessaires à la valorisation de ces milieux et sera associée à l'ensemble des comités des études pour la connaissance des milieux aquatiques, à la gestion des inondations et des étiages, à la conception des aménagements et à l'élaboration des plans de gestion.

L'ensemble des opérations de gestion intégrée aux ENN sera repris dans le PCE.

Le Département, au titre du Plan Départemental des Itinéraires de Promenade et de Randonnée (PDIPR), pourra travailler en partenariat avec l'Agence afin de préserver ou de recréer des zones humides lors des travaux d'aménagement des sentiers de randonnée ou des voies vertes.

### **3.2.6 L'Aménagement Foncier Agricole, Forestier et Environnemental (AFAFE)**

Le Département, au travers de sa compétence obligatoire d'aménagement foncier agricole visant l'aménagement et le développement « durable » de l'espace rural et au travers de sa politique volontariste de boisement, favorise la mise en œuvre d'aménagements visant à protéger les champs captants.

Dans les périmètres rapprochés, les commissions communales peuvent demander de créer tout type de dispositif de protection de la ressource soit sous maîtrise d'ouvrage des AFAFE (dans le cadre du programme de travaux connexes), ou des communes, lors de la constitution d'une réserve foncière.

Le Département s'engage à faire connaître ces dispositions auprès des maîtres d'ouvrage des travaux connexes et à les sensibiliser sur l'importance de la protection de la ressource en eau.

En vue de protéger les zones les plus vulnérables des champs captants, l'Agence et le Département conjugueront leurs efforts et leurs aides en faveur des collectivités pour le

renforcement du bocage et du boisement, milieux essentiels pour la régulation et la protection de la ressource en eau.

Le dispositif départemental « Plantation et Renaturation » pourra s'intégrer dans ce cadre.

### **3.2.7 Le soutien au développement de l'agriculture biologique**

Le Département, dans le cadre de sa politique départementale en faveur de l'agriculture, et l'Agence, avec son programme, continuent d'œuvrer pour le développement de l'agriculture biologique.

L'Agence souhaite favoriser les pratiques agricoles les plus performantes pour la protection de l'eau par le développement de l'agriculture biologique ou de cultures à bas niveau d'intrants dans les territoires prioritaires des Contrats d'Actions pour la Ressource en Eau (CARE), et améliorer les connaissances sur l'impact des pratiques agricoles.

Différentes actions sont menées concernant essentiellement l'accompagnement des agriculteurs (aides directes, conseils, formations...) et des territoires (études, communication, ...). Le Département intervient également en complémentarité de l'Agence sur ce champ de la sensibilisation et de l'accompagnement des agriculteurs et sur la recherche de techniques alternatives en finançant les structures agricoles.

Le Département mène également des actions pour le développement de la filière biologique (restauration collective au sein des collèges, actions de communication et sensibilisation du grand public).

Ces actions en faveur de l'agriculture biologique s'intègrent dans le Plan Bio Régional adopté le 28 février 2023 pour une durée de 5 ans en partenariat avec le Conseil Régional, l'Etat, et les différents opérateurs.

### **3.2.8 Le dispositif départemental « Plantation et renaturation »**

Le dispositif départemental concerne à la fois les plantations au sens large en milieu rural mais également en ville et la création ou la restauration de jardins collectifs, tout en laissant la place aux projets innovants dans ces deux domaines.

Il permet un accompagnement financier des collectivités publiques et leur groupement, des syndicats intercommunaux ou mixtes, des associations, des bailleurs sociaux pour des projets d'aménagements et d'actions en faveur de la protection de la ressource et de l'économie d'eau, notamment via :

- l'achat de cuves de récupération d'eau de pluie,
- le jardinage au naturel, l'absence de traitement par produits phytosanitaires voire un mode de production bio,
- des plantations et entretiens de haies sur terrain public et agricole ..

L'Agence pourra soutenir ces projets dès lors qu'ils correspondent à un dispositif qu'elle porte (appel à projets ou programme d'intervention).

### **3.2.9 La lutte contre l'érosion et le ruissellement des sols agricoles et la prévention des inondations**

Cette politique, mise en œuvre par le Département, vise à :

- sensibiliser les agriculteurs aux changements de pratiques culturales,

- accompagner les maîtres d'ouvrage dans la mise en œuvre et l'entretien des aménagements antiérosifs (haies, fascines, bandes enherbées ...),
- coordonner et mettre en réseau l'ensemble des acteurs concernés ; des actions spécifiques seront engagées dans les secteurs « orphelins » de maître d'ouvrage afin de faciliter l'émergence des projets dans ces secteurs particulièrement sensibles à l'érosion,
- veiller à la pérennité des dispositifs financés à cet effet, en mettant en place une politique d'aides à l'entretien des aménagements,

En complémentarité, l'Agence accompagne entre autres, la Chambre d'agriculture Nord - Pas de Calais pour la mise en place de sessions d'animation de sensibilisation des agriculteurs aux changements de pratiques culturelles sur les zones prioritaires définies par l'Agence.

A titre d'expérimentation, le Département soutient l'ingénierie de la Chambre d'agriculture concernant l'accompagnement à la réflexion sur des projets de gestion collective et partagée des eaux sur les territoires s'y prêtant en lien avec les autorités compétentes.

### 3.3 Axe 3 : Actions au titre d'une administration durable et exemplaire

#### 3.3.1 La gestion de l'eau potable et la maîtrise des eaux pluviales des collèges et bâtiments départementaux

Le Département définira une stratégie pour développer sur son patrimoine immobilier la connaissance de la consommation d'eau et la réalisation d'économies, avec un appui en ingénierie et financier de la part de l'Agence.

Dans son fonctionnement interne, le Département continuera de sensibiliser ses agents et d'équiper les bâtiments départementaux, dont les collèges, avec :

- des compteurs,
- des équipements hydro-économiques,
- des systèmes de récupération des eaux pluviales,
- des systèmes de recherche des fuites et de privilégier la gestion à la parcelle des eaux pluviales.

#### 3.3.2 La sensibilisation des agents départementaux

Les agents départementaux seront sensibilisés à la protection de la ressource en eau et à son économie, dans le cadre de l'intégration de l'enjeu eau dans Nord durable.

Le Département du Nord a mis en place un réseau de « colibris » dans le cadre de sa politique « Nord durable » et plus précisément pour une « Administration durable ». Les colibris sont des agents volontaires qui se mobilisent auprès de leurs collègues pour déployer les bonnes pratiques, dénicher les initiatives, expérimenter des outils et partager des ressources.

## 4 Durée et suivi de la convention

### 4.1 Durée

La présente convention cadre est conclue pour une période de 5 ans (2024-2028).

### 4.2 Gouvernance, rencontres techniques et institutionnelles

Les deux signataires s'engagent à se réunir au moins une fois par an lors d'un Comité de Pilotage Institutionnel afin de faire un bilan de l'année écoulée et de définir un plan d'actions pour l'année à venir.

L'Agence et le Département pourront enrichir leur partenariat d'un commun accord et ouvrir de nouvelles pistes d'actions.

Parallèlement, un comité technique avec les services concernés se réunira une à deux fois par an pour faire le bilan de l'année et préparer la rencontre institutionnelle annuelle. Cela pourra se faire lors des réunions PCE programmées annuellement.

Toutes les réunions techniques et rencontres institutionnelles feront l'objet de comptes rendus précisant les participants, les sujets abordés et les conclusions.

Ces éléments seront intégrés dans le tableau de mise en œuvre (voir annexe 1) et le PCE (voir annexe 3). Cela permettra, le cas échéant, d'établir une synthèse des réalisations et de préciser les priorités de l'année suivante. Les comptes rendus et les mises à jour des annexes constitueront les avancées du partenariat.

L'Agence et le Département préciseront au moins un référent technique de chaque structure par axe de travail ou opérations encadrées par cette présente convention (voir annexe 2), ceci afin de mener à bien le programme prévisionnel de partenariat actualisé.

### 4.3 Partage de l'information

L'Agence et le Département ont respectivement développé la constitution de bases de données exploitées sous système d'information géographique (SIG).

Les deux parties conviennent d'un enjeu conjoint de partage de leurs bases de données. Des conventions spécifiques réciproques préciseront les modalités de cession de fichiers de données issues du SIG.

### 4.4 Modification et résiliation de la convention

La présente convention peut être modifiée par voie d'avenant, signé entre les parties et à l'initiative de chacune d'elles.

En cas de difficulté majeure dans l'application des dispositions prévues dans le cadre de la convention, les parties pourront convenir d'y mettre fin par consentement mutuel. L'une ou l'autre des parties pourra également résilier la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception et ce, avec un préavis de 2 mois.

A \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_  
LE DIRECTEUR GENERAL DE L'AGENCE  
DE L'EAU ARTOIS-PICARDIE

A \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_  
LE PRESIDENT DU DEPARTEMENT  
DU NORD

Thierry VATIN

Christian POIRET

## Annexes

### Annexe 1

#### Exemple de projet d'outil de suivi de la convention et tableau de bord de mise en œuvre

Ce prévisionnel des actions sera associé à une organisation technique de la mise en œuvre entre les services des deux structures signataires de manière à constituer au moins un binôme technique de suivi des actions. Les référents des axes de travail compléteront annuellement le tableau préalablement à la tenue d'une réunion annuelle de coordination de la convention pluriannuelle de partenariat.

Axe du programme de travail relatif à la convention 2024-2025	Département du Nord	Agence de l'Eau Artois Picardie
<p>Axe 1</p> <p><b>Sensibilisation des élus, grand public et Nordistes</b></p> <p>Le Département sera le relais d'information auprès des Nordistes concernant la protection de la ressource en eau sur son site internet et dans le magazine le Nord</p> <p>Une sensibilisation des élus départementaux siégeant dans les SAGE est prévue en novembre 2023. Une présentation des différents enjeux de partage à l'échelle de ces derniers sera réalisée.</p> <p>Concernant la sensibilisation du grand public, le programme de découverte nature des sites ENN et des chemins de randonnée (PDIPR) développera en 2024 la thématique de l'eau et les Zones Humides.</p> <p>Une communication par la Fiche éco-geste auprès des travailleurs sociaux départementaux en Maison Nord Solidarité (accompagnement des nordistes précaires sur leurs consommations) est à développer pour 2024.</p> <p>Axe 2</p> <p><b>Actions au titre des politiques publiques</b></p> <p>Les directions concernées travailleront conjointement et définiront l'existence de périmètre commun ou opportunité à privilégier. Notamment sur les champs captants de Vieux Reng (Marais d'Aymeries) et Quiery la Motte (Bois de Lécluse) qui a son périmètre de protection sur la commune d'Arleux.</p> <p>Les directions concernées travailleront de concert afin de partager les expériences, les possibilités d'optimisation et compléter la liste des opérations au PCE xxxxx au titre des voiries et bâtiments départementaux</p> <p>Axe 3</p> <p><b>Actions au titre d'une administration durable et exemplaire</b></p> <p>Les directions concernées travailleront de concert afin de partager les expériences, les possibilités d'optimisation et compléter la liste des opérations au PCE xxxxx au titre des voiries et bâtiments départementaux</p>	<p>Pilotage des instances techniques Comptes rendus et suivis Organisation de la demi-journée de sensibilisation des élus départementaux siégeant dans les SAGE Elaboration conjointe du programme de ce programme de formation</p> <p>Elaboration des Rendez Vous Nature 2024 sur la thématique de l'eau et réponse à L'appel à projet « raconte-moi une zone humide »</p> <p>Piloter la communication sur le site internet du Département du Nord des actions mises en œuvre</p> <p>Diffuser et former les techniciens concernés par la thématique et plus précisément les travailleurs sociaux départementaux</p>	<p>L'AEAP est membre des Cotec du Département du Nord Participation aux réunions techniques, Comités techniques</p> <p>Conseils et propositions sur les modalités contractuelles et les modalités de suivi.</p> <p>Transfert d'outils de communication.</p> <p>Accompagnement dans le faire-savoir</p>

## Annexe 2

## Organisation technique de la mise en œuvre du plan d'actions relatif à la convention pluriannuelle de partenariat 2024-2028

Thématiques de travail	Référents techniques
<b>Axe 1 Sensibilisation</b>	
<b>Support de formation des élus départementaux</b>	Pour l'AEAP : Isabelle Matykowski, Directrice Adjointe Pour le Département du Nord : Aurélie Leborgne, chargée de mission Eau et Environnement & Odile Brebion, responsable du Pôle Agriculture, Eau et Environnement.
<b>Rendez-vous Nord Nature, thématique de l'eau en 2024 et « Raconte-moi une Zone Humide »</b>	Pour l'AEAP : Pierre Branger, Directeur des Interventions & Cathy Céлары, Cheffe de Projet Communication Pour le Département du Nord : Thierry Tancrez, responsable de l'équipe d'animation & Laura Fleuet, animatrice.
<b>Communication grand public site internet du Département</b>	Pour l'AEAP : Cathy Céлары, Cheffe de Projet Communication Pour le Département du Nord : Anais Vandevenne, Chargée de communication, DIRCOM & Perrine Deleporte, journaliste DIRCOM & Aurélie Leborgne, chargée de mission Eau et Environnement
<b>Fiche éco-geste auprès des travaux sociaux départementaux en Maison Nord Solidarité</b>	Pour l'AEAP : Cathy Céлары, Cheffe de Projet Communication Pour le Département du Nord : Thomas Verwaerde Chargé de mission concertation et de développement durable
<b>Actions relatives à la récupération d'eaux pluviales dans les bâtiments départementaux</b>	Pour l'AEAP : Jean-Philippe Karpinski, chef de la mission territoriale Mer du Nord Pour le Département du Nord : Blaise Tricon, directeur adjoint direction des bâtiments, David Flesselle, responsable du service énergie ingénierie et développement durable
<b>Actions relatives à la voirie</b>	Pour l'AEAP : à définir Pour le Département du Nord : Arnaud Parmentier, directeur adjoint direction de la voirie
<b>Actions relatives à la gestion des ENN</b>	Pour l'AEAP : Jean-Philippe Karpinski, chef de la mission territoriale Mer du Nord Pour le Département du Nord : Simon Feutry, coordinateur des chargés de mission Environnement & Aurélie Leborgne, chargée de mission Eau et Environnement
<b>Actions relatives aux études hydrauliques et hydrologiques dans les ENN</b>	Pour l'AEAP : Jean-Philippe Karpinski, chef de la mission territoriale Mer du Nord Pour le Département du Nord : Aurélie Leborgne, chargée de mission Eau et Environnement
<b>Tableau de bord annuel suivi du PCE</b>	Pour l'AEAP : Jean-Philippe Karpinski, chef de la mission territoriale Mer du Nord Pour le Département du Nord : Jasmin Guibert, chargée de mission SIDF, direction des finances et conseil en gestion
<i>Dans le cas, de nouveaux thèmes de travail au cours de la convention, des référents seront précisés pour chaque signataire de la présente convention. Cela est également valable pour d'éventuels avenants.</i>	



**Annexe 3**

**Programme Concerté pour l'Eau (PCE)**

PROGRAMMATION PREVISIONNELLE N°5916103  
 DEPARTEMENT DU NORD  
 PCE  
 ANNEES 2021 - 2024

Type opération [Ligne prog]	Année de réalisation	Nature des travaux	Localisation	Montant total des travaux €	Hypothèse participation financière Agence				Pas de Co-financier				Critères physiques	Coût €	Observations	
					Montant financier des travaux €	Nature	Taux %	Montant €	Montant financier des travaux €	Nature	Taux %	Montant €				
Milieux naturels [1243]	2019	Etude	CONDE-SUR-LESCAUT - ENS : MOE : aménagement des sites de Chabaud Latour et des Argales	234 000 HT	234 000	S	70	163 800							Op.01. Dossier(s) n°17099	
TOTAL Milieux naturels 2019				234 000	234 000			163 800								
TOTAL 2019				234 000	234 000			163 800								
Gestion intégrée temps pluie [1160]	2021	Gestion eau de pluie urbaine	FRESNES-SUR-ESCAUT : Fresnes-sur-Escaut : Collège Félicien Joly Gestion des eaux de pluie urbaine par techniques alternatives	549 259 HT	58 980	S	45	26 541				Surface imperméabilisée : 1966 m <sup>2</sup>		Op.19. Dossier(s) n°31209		
TOTAL Gestion intégrée temps pluie 2021				549 259	58 980			26 541								
Milieux naturels [1243]	2021	Travaux	THUMERIES : THUMERIES : site des 5 Tailles Travaux aménagement des sites de Thumeries (clôtures, etc.)	36 665 HT	22 922	S	25	605						Op.82. Dossier(s) n°31018 Eligibilité des travaux et taux d'aide à confirmer à l'instruction du dossier		
TOTAL Milieux naturels 2021				36 665	22 922			14 956								
TOTAL 2021				585 924	81 902			41 497								
Milieux naturels [1245]	2022	Acquisition foncière	BOUCHAIN : Grand Marais - Marais d'Iffrun.	100 000 HT	100 000	S	70	70 000						Op.80. Dossier n° 33415		
Milieux naturels [1243]	2022	Travaux zones humides	CONDE-SUR-LESCAUT : Chabaud Latour	2 000 000 HT	1 200 000	S	70	840 000						Op.76. Dossier n° 32773		
Milieux naturels [1245]	2022	Acquisition foncière	CONDE-SUR-LESCAUT : THIVENCELLE et ST AUBERT : Chabaud Latour (autres parcelles)	210 000 HT	200 000	S	70	140 000				Surface ZH étudiée : 10 ha		Op.79. Dossier n° 33413		
TOTAL Milieux naturels 2022				2 310 000	1 500 000			1 050 000								
TOTAL 2022				2 310 000	1 500 000			1 050 000								
Milieux naturels [1243]	2023	Etude	BIERNE : Site ornithologique et d'expansion de crue du Bierendyck	50 000 HT	50 000	S	70	35 000						Op.AY. Eligibilité et taux d'aide à confirmer		



PROGRAMMATION PREVISIONNELLE N°5916103  
DEPARTEMENT DU NORD  
PCE  
ANNEES 2021 - 2024

Type opération [Ligne prog]	Année de réalisation	Nature des travaux	Localisation	Montant total des travaux €	Hypothèse participation financière Agence			Pas de Cofinanceur			Critères physiques	Coût €	Observations	
					Montant financier €	Nature	Taux %	Montant €	Montant financier €	Nature				Taux %
Milieux naturels [1245]	2023	Acquisition foncière	CLAIFFAYTS : et FELLERIES : acquisition parcelles Leclerc	400 000 HT	400 000	S	70	280 000						Op. AV. Nouveau dossier continuité écologique à proximité du Val Joly - Dépôt au plus tard juin 2023
Milieux naturels [1243]	2023	Etude	DUNKERQUE : et les autres agglô du territoire : 3 plans de gestion des dunes des Flandres	93 760 HT	93 760	F	100	93 760			Surface ZH étudiée : 650 ha			Op. 81. Dossier n° 33229 à l'état 00 en cours destruction
Milieux naturels [1245]	2023	Acquisition foncière	LEVAL : Les Prés	105 000 HT	105 000	S	70	73 500						Op. 86. négociation sur le secteur mais pas de dossier prêt à ce jour peut être en juin 2023
Milieux naturels [1243]	2023	Etude	LISSIES : Parc de l'abbaye	50 000 HT	50 000	S	70	35 000						Op. AW. Éligibilité et taux d'aide à confirmer
Milieux naturels [1245]	2023	Acquisition foncière	LILLE : et les autres communes du département 59 : opportunités non anticipables	200 000 HT	200 000	S	70	140 000						Op. 96.
Milieux naturels [1243]	2023	Etude	LILLE : et les autres communes du département 59 : plan de gestion ENS	50 000 HT	50 000	F	100	50 000						Op. AR. Elaboration du plan de gestion Marais de la Merque et Bois de la Tassonière. Dépôt prévu avant juin 2023 (financement du marché en cours)
Milieux naturels [1243]	2023	Etude	THUMERIES : et les autres communes du département 59 : aménagement du site des 5 tailles : DOCOB	50 000 HT	50 000	S	70	35 000			Surface ZH restaurée : 125 ha			Op. 88. Éligibilité et taux d'aide à confirmer
<b>TOTAL Milieux naturels 2023</b>				<b>998 760</b>	<b>998 760</b>			<b>742 260</b>						

PROGRAMMATION PREVISIONNELLE N°5916103  
PCE  
DEPARTEMENT DU NORD  
ANNEES 2021 - 2024

Type opération [Ligne prog]	Année de réalisation	Nature des travaux	Localisation	Montant total des travaux €	Hypothèse participation financière Agence			Pas de Co financeur			Critères physiques	Coût €	Observations	
					Montant financiable des travaux €	Nature	Taux %	Montant €	Montant financiable des travaux €	Nature				Taux %
Optionnel Eau Potable [1210]	2023	Travaux économie d'eau	MOUVAUX : Collège Van der Meersch - mise en place d'une cuve de récupération des eaux de pluie	24 000 HT	24 000	S	50	12 000					Capacité bassin réempli eau : 30 m <sup>3</sup>	Op.47.
<b>TOTAL Optionnel Eau Potable 2023</b>				<b>24 000</b>	<b>24 000</b>			<b>12 000</b>						
<b>TOTAL 2023</b>				<b>1 022 760</b>	<b>1 022 760</b>			<b>754 260</b>						
Gestion Intégrée temps pluie [1160]	2024	Travaux	CANTAING-SUR-ESCAUT : RD 92	187 263 HT	158 400	S	40	63 860					Surface imperméabilisée : 4950 m <sup>2</sup>	Op.65.
Gestion Intégrée temps pluie [1160]	2024	Gestion eau de pluie urbaine	DUNKERQUE : Collège Paul Machy	451 390 HT	213 728	S	40	85 491					Surface imperméabilisée : 6679 m <sup>2</sup>	Op.17.
<b>TOTAL Gestion Intégrée temps pluie 2024</b>				<b>638 643</b>	<b>372 128</b>			<b>148 851</b>						
Milieux naturels [1243]	2024	Travaux	ARLEUX : Les Marais	800 000 HT	600 000	S	70	420 000						Op.92. Éligibilité des travaux et taux d'aide à confirmer à l'instruction du dossier
Milieux naturels [1243]	2024	Travaux	CYSOING : Marais de la Marque - Bois de la Tassonière	865 000 HT	865 000	S	70	605 500						Op.94. Éligibilité à confirmer sous réserve de définition des travaux. Projet réalisé par morceaux, pas de dossier à ce jour. Réflexion pour des travaux de restauration
Milieux naturels [1243]	2024	Travaux	LEVAL : Les Prés	300 000 HT	300 000	S	70	210 000						Op.91. Éligibilité des travaux et taux d'aide à confirmer à l'instruction du dossier



PROGRAMMATION PREVISIONNELLE N°5916103  
PCE  
DEPARTEMENT DU NORD  
ANNEES 2021 - 2024

Type opération [Ligne prog]	Année de réalisation	Nature des travaux	Localisation	Montant total des travaux €	Hypothèse participation financière Agence				Pas de Co-financier			Critères physiques	Coût €	Observations	
					Montant des travaux €	Nature	Taux %	Montant €	Montant €	Nature	Taux %				Montant €
Milieux naturels [1243]	2024	Etude	LILLE : et les autres communes du département 69 : plan de gestion ENS	50 000 HT	50 000	F	100	50 000							Op.89.
Milieux naturels [1243]	2024	Etude	RIEULAY : MOE étude d'aménagement des Argales (a priori portage CCCC)	173 000 HT	173 000	S	70	121 100							Lancement étude de faisabilité par la CCCC en 2023. Puis callage des conventions pour monter un groupement de commande et MOE commune
TOTAL Milieux naturels 2024				1 988 000	1 988 000			1 406 600							
Optionnel Eau Potable [1210]	2024	Travaux économie d'eau	WATTRELOS : Collège Neruda	24 000 HT	24 000	S	50	12 000				Capacité bassin rempli eau : 30 m3			Op.48.
TOTAL Optionnel Eau Potable 2024				24 000	24 000			12 000							
Total 2024				2 650 643	2 384 128			1 567 451							



Direction Générale Adjointe  
Solidarité Territoriale

Direction Ruralité et Environnement

Service Agriculture, Eau et Environnement

tél : 03 59 73 58 98

[simon.feutry@lenord.fr](mailto:simon.feutry@lenord.fr)

Ref : ChDT/OB/LD/DDRE-202300136

Affaire suivie par : S. Feutry

Monsieur Thierry VATIN  
Directeur Général de l'Agence de l'Eau  
200, rue Marceline  
Centre Tertiaire de l'Arsenal  
BP 818  
59508 DOUAI CEDEX

Lille, le 27 FEV. 2023

Monsieur le Directeur Général,

Le Département du Nord et l'Agence de l'Eau ont signé en 2021 un Programme Concerté sur l'Eau pour la période 2021 à 2023. Ce programme est un outil indispensable pour le partenariat entre nos deux institutions.

Il regroupe les projets portés par le Département dans les domaines des bâtiments et de la biodiversité et qui s'inscrivent dans les politiques de « gestion intégrée temps pluie » et « milieux naturels » de l'Agence de l'Eau.

Ce Programme étant révisable chaque année, je vous prie de trouver ci-joint, l'avenant 2023 qui actualise nos projets pour les années 2023 et 2024.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur Général, en l'expression de ma considération distinguée.

Christelle DARRAS-TIMMERMAN  
Directrice Ruralité et Environnement

Pj : tableau Avenant 2022 Programme Concerté sur l'Eau



Type opération (ligne prog)	Priorité Ferme /Optionnelle	Année de réalisation	Nature des travaux	Localisation	Montant total des travaux €	Hypothèse participation financière Agence				Cofinancier				Surface imperméabilisée de m <sup>2</sup>	Critères physiques	Coût €/m <sup>2</sup>	Observations		
						Montant financiable des travaux €	Nature	Taux %	Montant €	Montant financiable des travaux €	Nature	Taux %	Montant €						
Economie en Eau (1210)	optionnel	2023	Economie en Eau	MOUVAUX : Collège Van der Meersch Mise en place d'une cuve de récupération des EP	24 000	24 000	S	50	12 000					Volume de la cuve de récupération des eaux pluviales : 30 m <sup>3</sup>	1100€/m <sup>3</sup>				
TOTAL Economie en Eau 2023					24 000	24 000			12 000										
Economie en Eau (1210)	optionnel	2024	Economie en Eau	WATTRELOS : collège MENUDA	24 000	24 000	S	50	12 000					Volume de la cuve de récupération des eaux pluviales : 30 m <sup>3</sup>	1100€/m <sup>3</sup>				
TOTAL Economie en Eau 2024					24 000	24 000			12 000										
TOTAL Economie en Eau 2024					48 000	48 000			24 000										
Gestion Intégrée temps pluie (1160)	P1 Ferme	2024	Gestion eau de pluie urbaine	DUNKERQUE : Collège Paul Machy	451 390	200 370	S	40	80 148				6 679	Surface imperméabilisée : 6679 m <sup>2</sup>	30,00		Négociations sur le secteur mais pas de dossier prêt à ce jour.		
Gestion Intégrée temps pluie (1160)	P2 Ferme	2024	Travaux	CANTAING SUR ESCAUT : RD 92	187 253	148 500	S	40	59 400				4 950	Surface imperméabilisée : 4950 m <sup>2</sup>	30,00		Possibilité d'un dépôt pour Juin 2023 Dossier à l'état 00 Instruction en cours N° 33229		
TOTAL Gestion Intégrée temps pluie 2024					638 643	348 870			139 548										
Milieux Naturels (1245)	optionnel	2023	Acquisition foncière	Leval : les prés	105 000	105 000	S	70	73 500										
Milieux Naturels (1245)	optionnel	2023	Etudes	DUNKERQUE : ENS : 3 plans de gestion des Dunes de Flandres	43 760	43 760	F	100	43 760					surface étudiée 650 ha				Elaboration du plan de gestion Marais de la Marque et Bois de la Tassonière Dépôt prévu AVANT JUIN 2023 (lancement du marché en cours)	
Milieux Naturels (1243)	optionnel	2023	Etudes	Lille et autres communes du département du 59 : plan de gestion ENS	50 000	50 000	F	70	100									Nouveau dossier continuité écologique à proximité du Val Joÿ Dépôt au plus tard Juin 2023	
Milieux Naturels (1245)		2023	Acquisition foncière	Clairfayts et Falleries : Acquisition parcelles Lederc	400 000	400 000		70	280 000										
Milieux Naturels (1245)	optionnel	2023	Acquisition foncière	Lille et autres communes du département du 59 : Opportunités non antérieures	200 000	200 000	S	70	140 000										
Milieux Naturels (1245)	optionnel	2023	Etudes	Parc de l'abbaye de Liesles	50 000	50 000	S	70	35 000										
Milieux Naturels (1243)	optionnel	2023	Etudes	Site ornithologique et d'expansion de crues du Bierendyk	50 000	50 000	S	70	35 000										
Milieux Naturels (1243)	optionnel	2023	Etudes	THUMERIES : ENS : aménagement du site des 5 tailles - DOCCOB	50 000	50 000	S	70	35 000						Surface ZH étudiée : 125 ha			Eligibilité et taux d'aides à confirmer	
Milieux Naturels (1243)	optionnel	2024	Etudes	Rienlay : MOE étude d'aménagement des Argales (à priori portage CCCO)	173 000	173 000	S	70	121 100										
Milieux Naturels (1243)	optionnel	2024	Travaux	Cysoing : Marais de la Marque - Bois de la Tassonière	855 000	855 000	S	70	605 500										Eligibilité des travaux à confirmer - sous réserve de définition des travaux
Milieux Naturels (1243)	optionnel	2024	Travaux	Arleux : Marais	600 000	600 000	S	70	420 000										Projet réalisé par morceau, pas de dossier monté à ce jour
Milieux Naturels (1243)	optionnel	2024	Travaux	Leval : les Prés	300 000	300 000	S	70	210 000										Reflexion pour des travaux de restauration
Milieux Naturels (1243)	optionnel	2024	Etudes	Lille et les autres communes du département du 59 : plan de gestion ENS	50 000	50 000	F	100	50 000										Eligibilité des travaux et taux d'aides à confirmer
Milieux Naturels (1243)	TOTAL	2024	TOTAL	TOTAL	1 988 000	1 988 000			1 406 600										

Christelle DARRAS-TIMMERMAN  
 La Directrice  
 Département de l'Environnement

5.3

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20240122-322606-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 26 janvier 2024

Publié le 26 janvier 2024

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 22 JANVIER 2024  
SEANCE DU 22 JANVIER 2024**

**Suite à la convocation en date du 10 janvier 2024**

**LE CONSEIL DEPARTEMENTAL**

**Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental**

Nombre de membres en exercices : 82

Étaient présents : Salim ACHIBA, Martine ARLABOSSE, Barbara BAILLEUL, Bernard BAUDOUX, Charles BEAUCHAMP, Valentin BELLEVAL, Pierre-Michel BERNARD, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Olivier CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Régis CAUCHE, Marie CHAMPAULT, Isabelle CHOAIN, Barbara COEVOET, Valérie CONSEIL, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Marie-Laurence FAUCHILLE, Isabelle FERNANDEZ, Julien GOKEL, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Sylvie LABADENS, Michel LEFEBVRE, Sébastien LEPRETRE, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Elisabeth MASSE, Anne MIKOLAJCZAK, Luc MONNET, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Eric RENAUD, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Nicolas SIEGLER, Patrick VALOIS, Aude VAN CAUWENBERGE, Anne VANPEENE, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Grégory BARTHOLOMEUS donne pouvoir à Julien GOKEL, Frédéric BRICOUT donne pouvoir à Anne-Sophie BOISSEAUX, François-Xavier CADART donne pouvoir à Jean-Luc DETAVERNIER, Benjamin CAILLIERET donne pouvoir à Pierre-Michel BERNARD, Yannick CAREMELLE donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Christian POIRET, Christine DECODTS donne pouvoir à Barbara BAILLEUL, Sylvie DELRUE donne pouvoir à Michel PLOUY, Claudine DEROEUX donne pouvoir à Eric RENAUD, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Caroline SANCHEZ, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Isabelle CHOAIN, Monique EVRARD donne pouvoir à Frédérique SEELS, Soraya FAHEM donne pouvoir à Françoise MARTIN, Mickaël HIRAUX donne pouvoir à Marie SANDRA, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Marie CHAMPAULT, Valérie LETARD donne pouvoir à Jacques HOUSSIN, Maryline LUCAS donne pouvoir à Charles BEAUCHAMP, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ donne pouvoir à Luc MONNET, Marie-Hélène QUATREBOEUF donne pouvoir à Barbara COEVOET, Bertrand RINGOT donne pouvoir à Didier MANIER, Sébastien SEGUIN donne pouvoir à Aude VAN CAUWENBERGE, Marie TONNERRE-DESMET donne pouvoir à Valentin BELLEVAL, Jean-Noël VERFAILLIE donne pouvoir à Nicolas SIEGLER, Karima ZOUGGAGH donne pouvoir à Max-André PICK.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Josyane BRIDOUX, Sylvie CLERC, Laurent DEGALLAIX, Philippe WAYMEL.

Absent(e)(s) : Doriane BECUE, Marie CIETERS, Frédéric DELANNOY, Nicolas LEBLANC.

**OBJET** : Motion sur la participation du Département du Nord à la Conférence des Parties (COP)



régionale des Hauts-de-France déposée par les groupes d'élus Ecologiste Europe Ecologie Les Verts - Génération.s ; Socialiste, républicain et citoyen ; Communiste et républicain Pour l'Humain d'Abord !

Vu le rapport DAJAP/2024/65

Vu l'avis en date du 15 janvier 2024 de la Commission Développement de l'espace rural, environnement, politique de l'eau

**DECIDE à la majorité:**

- de rejeter la motion ci-jointe, relative à la participation du Département du Nord à la Conférence des Parties (COP) régionale des Hauts-de-France.
- 

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 17 h 31.

47 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 22 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Mesdames CHOAIN (porteuse du pouvoir de Monsieur DULIEU) et GREAUME, ainsi que par Monsieur SIEGLER (porteur du pouvoir de Monsieur VERFAILLIE).

Monsieur BEAUCHAMP (porteur du pouvoir de Madame LUCAS), 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 17 h 38.

Au moment du vote, 49 Conseillers départementaux étaient présents.

Nombre de procurations : 23

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 : 26 (Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen ; Groupe Communiste et Républicain : pour l'Humain d'Abord ! ; Groupe Ecologiste Europe Ecologie Les Verts Génération.s ; Madame DEROEUX et Monsieur RENAUD, non-inscrits)

Contre : 46 (Groupe Union Pour le Nord ; Mesdames BAILLEUL, et DECODTS non-inscrites)

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental  
et par délégation,  
La Directrice des Affaires Juridiques  
et de l'Achat Public,

Claude LEMOINE



Séance du conseil départemental du Nord du 18 décembre 2023

**Motion relative à la participation du Département du Nord  
à la Conférence des Parties (COP) régionale des Hauts-de-France**

***présentée par le groupe écologiste Europe Ecologie Les Verts - Génération.s,  
le groupe socialiste, républicain et citoyen,  
et le groupe communiste et républicain Pour l'Humain d'Abord !***

La Première Ministre, Elisabeth Borne, a présenté, à l'occasion du congrès des Régions de France à Saint-Malo le 28 septembre 2023, le principe de Conférences des Parties (COP) régionales, devant permettre une déclinaison territorialisée de la planification écologique du Gouvernement.

L'objectif de chacune des COP sera de définir régionalement les leviers d'actions permettant de s'inscrire dans les objectifs nationaux de réduction des émissions de gaz à effet de serre (-55% d'émissions en 2030 par rapport à 1990), en intégrant de manière cohérente tous les volets de la planification écologique.

Une circulaire envoyée aux préfets précise le calendrier et la méthode de ces COP régionales, qui seront co-animées par les présidents de région et les préfets de région, autour de quatre étapes :

- établir un **diagnostic territorial partagé** : mesurer le chemin parcouru et celui qu'il reste à parcourir pour atteindre les objectifs de chaque région,
- permettre un **temps de débat**, dont la forme est laissée à l'appréciation des régions,
- permettre un **partage à l'échelle des territoires intra-régionaux** : départements et périmètre des contrats de relance et de transition écologique, pour préciser les actions à mener. A ce titre, les préfets sont encouragés à organiser des conférences au niveau départemental et à y intégrer les acteurs du monde économique et les acteurs de la société civile.
- établir une **feuille de route régionale à 2030** qui matérialisera le choix des engagements pris par les territoires par secteur. Une feuille de route à transmettre d'ici l'été 2024 au Secrétariat général à la planification écologique (SGPE) et au Commissariat général au développement durable (CGDD).

Chaque COP pourra mettre en évidence la répartition des efforts, la solidarité induite entre les politiques publiques et l'interdépendance des territoires, notamment les logiques de réciprocité entre territoires urbains et ruraux. Leurs objectifs devront se traduire en projets concrets à l'échelle des bassins de vie via une nouvelle génération de contrats de relance pour la transition écologique (CRTE) rebaptisés "contrats de réussite pour la transition écologique".

Les travaux de la COP régionale des Hauts-de-France pourront s'inscrire en cohérence avec la stratégie de transition écologique et solidaire *Nord Durable* adoptée en conseil départemental du Nord du 18 novembre 2019.

Convaincu que les collectivités territoriales doivent être pleinement actrices de la planification écologique;  
Convaincu que la planification écologique passe par le respect et le soutien aux initiatives prises localement par les collectivités territoriales ;

**Le conseil départemental du Nord déclare que le Département du Nord s'engage :**

- à co-construire la Conférence des Parties (COP) régionale des Hauts-de-France en assurant son animation territoriale à l'échelle du Nord,
- à soutenir, dans le cadre de ses politiques de solidarité territoriale, les collectivités dans la mise en oeuvre des nouveaux "contrats de réussite pour la transition écologique" (CRTE),
- à demander au Gouvernement d'accompagner la mise en oeuvre de ces COP régionales et des nouveaux CRTE par un soutien financier et en ingénierie accrue de la part de l'Etat aux collectivités territoriales, afin de faciliter la réalisation d'actions locales participant à la planification écologique.



**Stéphanie BOCQUET,**

Présidente du groupe écologiste Europe Ecologie Les Verts – Génération.s



**Didier MANIER,**

Président du groupe socialiste, républicain et citoyen



**Charles BEAUCHAMP,**

Président du groupe communiste et républicain Pour l'Humain d'Abord !

**SIGNATURES DU PROCES-VERBAL  
DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 22 JANVIER 2024**

SOU MIS A L'APPROBATION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES 26 ET 27 MARS 2024

**Maël GUIZIOU,**  
**Secrétaire de séance**



**Christian POIRET,**  
**Président du Département du Nord**

